

Periode : Semester Genap  
Tahun : 2020/ 2021  
Skema Penelitian : Penelitian Dasar  
Tema Renstra : Peningkatan KIE Kesehatan dengan penekanan kepada Promotif dan preventif

**LAPORAN**  
**PROGRAM PENELITIAN MANDIRI**

**Faktor-faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Perawat Dalam  
Melaksanakan Praktik Keperawatan Mandiri di  
Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat**



**Tim Peneliti:**  
**Dr. Mira Asmirajanti, SKp., MKep (0306097002)**  
**Indra Jaya Permana (20180303075)**

**Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan**  
**Program Ilmu Keperawatan**  
**Universitas Esa Unggul**  
**2021**


## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri di Wilayah Kota Administrasi
2. Nama mitra sasaran : Perawat di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat
3. Penulis Koresponding
  - a. Nama : Dr. Mira Asmirajanti, SKp., MKep
  - b. NIDN : 0306097002
  - c. Jabatan Fungsional : Lektor 300
  - d. Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Ilmu Keperawatan
  - e. Bidang Keahlian : Manajemen Keperawatan
  - f. Telepon : 08170201602
  - g. Alamat surel (e-mail) : [miraasmirajanti@esaunggul.ac.id](mailto:miraasmirajanti@esaunggul.ac.id)
4. Jumlah Anggota Dosen : -
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : 1 orang
6. Lokasi kegiatan mitra : Perawat di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat
  - Alamat : Kota Wilayah Administrasi Jakarta Barat
  - Provinsi : DKI Jakarta
7. Periode/ Waktu kegiatan : 2020
8. Luaran yang dihasilkan : Publikasi ilmiah
9. Usulan/ Realisasi Anggaran
  - a. Dana Internal : -
  - b. Sumber Dana lain : Mandiri

Jakarta, 13 Juli 2021  
Penulis Koresponding

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan

  
Prof. Dr. Apripta Rina Yanti Eff, M. Biomed, Apt  
NIK. 215020575

  
Dr. Mira Asmirajanti, SKp., MKep  
NIK. 212110456

Mengetahui,  
Ketua Lembaga Penelitian Pengabdian Masyarakat

  
Dr. Erry Yudhya Mulyani, SGz., MSc  
NIK. 209100388

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
Halaman Pengesahan	2
Daftar Isi	3
Abstrak	4
BAB I Pendahuluan	5
1. Latar belakang	5
2. Permasalahan	6
3. Tujuan	7
4. Manfaat	7
5. Hasil yang diharapkan	7
BAB II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori	8
1. Tinjauan Pustaka	8
2. Landasan Teori	12
3. Hipotesis	12
BAB III Metodologi Penelitian	13
1. Bahan dan Alat Penelitian	13
2. Waktu dan Tempat	13
3. Prosedur penelitian	13
4. Definisi operasional	14
5. Prosedur penelitian	16
6. Pengumpulan data	17
7. Analisis data	18
BAB IV Biaya dan jadwal Penelitian	19
1. Biaya	19
2. Jadwal Penelitian	19
BAB V Hasil dan Pembahasan Penelitian	20
1. Hasil Penelitian	20
2. Pembahasan Penelitian	25
BAB VI Kesimpulan dan Saran	32
1. Kesimpulan	32
2. Saran	32
BAB VII Luaran Publikasi	33
Daftar Pustaka	34
Lampiran	
1. Daftar Tim Pelaksana	35
2. Biodata Koresponding Peneliti	36



# Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Perawat Dalam Melaksanakan Praktik Keperawatan Mandiri Di Wilayah Kota Administrasi 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

\*Korespondensi : miraasmirajanti@esaunggul.ac.id

## Abstract

*The independent nursing practice is a challenge for the nursing profession. Currently there are just a little nurses 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 have 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

# BAB I PENDAHULUAN

## 1. Latar Belakang

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 perorang maupun berkelompok.

Revolusi paradigma membuka pelayanan praktik keperawatan mandiri harus terus diupayakan. Ketidakterseragaman pemahaman dari perawat itu sendiri tentang praktik keperawatan mandiri masih menjadi issue nyata (Ruswadi & Kusnanto, 2010). Perubahan *mainstream* harus dilakukan secara terstruktur, sistematis dan massif agar 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 (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. Melalui praktik mandiri, perawat dapat memberikan pelayanan asuhan yang lebih individual, efektif dan efisien. Perawat dapat mempraktikkan keterampilan dan menerapkan pengetahuan yang akan meningkatkan keparannya 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  $\pm$  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  $\pm$  7.610 perawat, dan belum satupun ada perawat yang membuka praktik mandiri secara legal. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada perawat yang telah membuka praktik mandiri mengatakan motivasi menyelenggarakan praktik 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. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

## **2. Permasalahan**

Praktik keperawatan mandiri masih merupakan tantangan yang harus disikapi oleh profesi keperawatan. Rendahnya pengetahuan, keterampilan, dan perilaku profesional yang dikuasai dan dimiliki perawat untuk melakukan praktik keperawatan mandiri merupakan faktor yang harus disadari. Tetapi pada kenyataannya banyak perawat yang melakukan praktik pelayanan kesehatan secara mandiri, belum sesuai standar. Pelayanan keperawatan di berbagai tempat praktik mandiri belum mencerminkan praktik pelayanan profesional. Sementara kebutuhan akan pelayanan keperawatan di tempat praktik mandiri terus meningkat. Masih rendahnya minat perawat untuk melakukan praktik mandiri



merupakan tantangan yang harus dijawab. Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum diketahuinya faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri di wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

### **3. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Mengetahui faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### **b. Tujuan Khusus**

- 1) Mengidentifikasi karakteristik perawat di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat
- 2) Mengidentifikasi gambaran faktor motivasi intrinsik perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri.
- 3) Mengidentifikasi gambaran praktik keperawatan mandiri di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat.
- 4) Mengidentifikasi pengaruh faktor motivasi intrinsik perawat dengan praktik keperawatan mandiri.
- 5) Mengidentifikasi pengaruh faktor motivasi ekstrinsik dengan praktik keperawatan mandiri.

### **4. Manfaat Penelitian**

- a. Sebagai basis bukti untuk peningkatan dan pengembangan peran dan fungsi perawat dalam mewujudkan praktik keperawatan mandiri secara profesional.
- b. Sebagai landasan memotivasi perawat untuk melaksanakan praktik keperawatan mandiri.
- c. Sebagai gambaran, bahan evaluasi dan masukan bagi organisasi profesi terkait keberadaan praktik keperawatan mandiri.

### **5. Hasil yang diharapkan**

- a. Meningkatnya motivasi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mandiri.
- b. Terbit di jurnal nasional ber ISBN atau bereputasi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Tinjauan Pustaka

#### a. Praktik Keperawatan Mandiri

Praktik keperawatan mandiri adalah praktik perawat perorangan atau berkelompok ditempat praktik mandiri diluar fasilitas pelayanan kesehatan. Praktik keperawatan mandiri diberikan dalam bentuk asuhan keperawatan yang bertujuan untuk memandirikan klien yang membutuhkan karena ketidaktahuan, ketidakmampuan dan ketidakmauan memenuhi kebutuhan dasar dan merawat dirinya (Undang-undang Keperawatan No. 38, 2014). *College of Nurse of Ontario* (2014), mendefinisikan praktik keperawatan adalah seseorang yang melakukan wiraswasta yang bertujuan mandiri memberikan asuhan keperawatan dengan menggunakan pengetahuan dan keahlian perawat, pelayanan yang diberikan adalah pelayanan langsung, konsultasi dan pendidikan. Menurut konsorsium ilmu kesehatan dalam Taukhit, Margawati, & Ardani (2015) pengertian praktik mandiri perawat merupakan bentuk tindakan mandiri perawat profesional dalam bekerjasama dengan cara kolaborasi baik dengan klien maupun tenaga kesehatan untuk memberikan asuhan keperawatan yang menyeluruh berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai perawat.

Praktik Keperawatan Mandiri yang dapat dilakukan perawat terdiri dari:

#### 1) Asuhan keperawatan di rumah (*home care*)

Home care adalah pelayanan kesehatan yang berkesinambungan dan komprehensif yang diberikan pada individu dan keluarga ditempat tinggal mereka yang bertujuan meningkatkan, mempertahankan atau memulihkan kesehatan atau memaksimalkan tingkat kemandirian dan meminimalkan akibat dari penyakit (Kemenkes, 2015). Jenis pelayanan keperawatan yang diberikan dalam Home care Antara lain Praktik keperawatan luka, stoma dan inkontinensia adalah pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat dalam bentuk asuhan keperawatan luka, stoma, dan inkontinensia. Praktik keperawatan



tersebut harus didasarkan pada kode etik, standard pelayanan, standar profesi dan standar prosedur operasional (Indonesian Wound Care Clinician Association, 2017).

## 2) **Pengobatan komplementer dan Alternatif**

Pengobatan komplementer dan alternatif adalah pengobatan non konvensional yang ditujukan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat meliputi upaya promotif, kuratif, preventif, dan rehabilitatif yang diperoleh melalui pendidikan terstruktur dengan kualitas, keamanan, dan efektifitas yang tinggi berlandaskan ilmu pengetahuan bio medik yang belum diterima. Terapi komplementer adalah semua terapi yang digunakan sebagai tambahan untuk terapi konvensional yang direkomendasikan oleh penyelenggara pelayanan kesehatan individu (Potter & Perry, 2010).

## 3) **Praktik Keperawatan Telehealth/ Telenursing**

*Telenursing* adalah upaya penggunaan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan keperawatan dimana ada jarak secara fisik yang jauh antara perawat dan pasien, atau antar perawat. *Telenursing* merupakan bagian dari *telehealth* atau *telemedicine* dan beberapa bagian terkait dengan aplikasi bidang medis dan nonmedis seperti telediagnosis, telekonsultasi dan telemonitoring (Durrani, Khoja, 2009 dalam Padila, et al., 2018).

Praktik *telenursing* dapat diaplikasikan dalam berbagai *setting* area keperawatan, dan dapat berbentuk *ambulatory care*, *call centers*, *home visit telenursing*, bagian rawat jalan dan bagian kegawatdaruratan. *Telenursing* juga dapat digunakan dalam ragam yang sangat bervariasi, meliputi: via telepon (*landline* dan telepon seluler), personal digital assistants (PDAs), mesin faksimili, *internet by email*, video dan *audio conferencing*, tele radiologi, sistem informasi komputer bahkan melalui *telerobotics* (Scotia, 2014).

## 4) **Praktik Keperawatan Hospice**

Praktik Keperawatan Hospice merupakan sebuah filosofi perawatan. *Hospice* bertujuan untuk memberi dukungan dan perawatan bagi orang-orang yang

berada pada beberapa bulan terakhir kehidupannya karena suatu penyakit yang tidak dapat disembuhkan sehingga hidup mereka dapat dijalani dengan semaksimal dan menyenangkan mungkin (Potter & Perry, 2010). *Hospice* merupakan pelayanan paliatif yang suportif dan terkoordinasi yang dilakukan di rumah pasien dengan memberi pelayanan fisik, psikologis, sosial dan spiritual untuk pasien yang menunggu ajal.

## **b. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. (Malthis dan Jackson, 2009).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005). Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

## **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011). Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul

karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

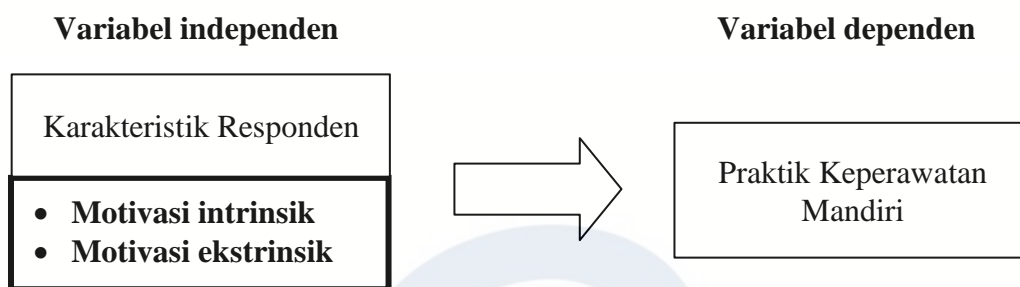
- 1) Harga diri dan Prestasi, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- 2) Kebutuhan, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 3) Harapan, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- 4) Tanggungjawab, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- 5) Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.
- 2) Kelompok kerja, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- 3) Kondisi kerja, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.
- 4) Keamanan dan keselamatan kerja, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kemandirian dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- 5) Hubungan interpersonal, yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.



## 2. Landasan Teori



## 3. Hipotesis dan Pertanyaan Penelitian

### a. Hipotesis

Ho : Ada pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan praktik keperawatan mandiri.

H1 : Tidak ada pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan praktik keperawatan mandiri.

### b. Pertanyaan Penelitian

Apakah ada pengaruh antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan praktik keperawatan mandiri.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 1. Bahan dan Alat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel diambil dengan metode *nonprobability sampling* kemudian membaginya dengan sistem *stratified sampling*. Penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen, yaitu karakteristik perawat, motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan media elektronik, dimana sebelumnya responden harus mengisi informed consent.

### 2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di beberapa fasilitas pelayanan kesehatan di Wilayah Kota Administrasi Jakarta Barat. Pada bulan Januari 2020 minggu pertama sampai dengan minggu ke tiga.

### 3. Subjek Penelitian

Sampel penelitian diambil menggunakan rumus Slovin, yaitu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = nilai kritis (batas ketelitian), batas toleransi kesalahan (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%).

Sehingga, perhitungan sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{1536}{1 + (1536 \times 0,05^2)} = \frac{1536}{1 + (1536 \times 0,0025)} \\ n &= \frac{1536}{1 + (3,84)} = \frac{1536}{4,84} \\ n &= 317,3 \text{ (dibulatkan menjadi 317)} \end{aligned}$$

Sampel di ambil sesuai dengan perhitungan dengan jumlah 317 kemudian membaginya dengan sistem *stratified sampling* yaitu populasi pertama dibagi menjadi dua atau strata, seperti halnya pembagian sampel kuota, tujuannya adalah untuk meningkatkan keterwakilan. Adapun kriteria inklusi sebagai berikut:

- a. Perawat dengan latar belakang pendidikan minimal Ners
- b. Perawat dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun
- c. Terdaftar sebagai anggota PPNI di Wilayah Jakarta Barat dan memiliki NIRA
- d. Bersedia menjadi responden dengan mengisi *informed consent*.

Sedangkan kriteria eksklusi sebagai berikut:

- a. Perawat yang sedang cuti.
- b. Perawat yang sedang berada tugas luar/ tugas belajar.
- c. Perawat yang sedang sakit.

#### 4. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
<b>Variabel Independen</b>					
1.	Usia	Masa kehidupan Seseorang yang dihitung sejak tanggal kelahiran hingga ulang tahun terakhir saat pengambilan data dilakukan	Menggunakan Kuesioner A dengan item pertanyaan pada poin 4	Usia dalam tahun pada rentang: 1= remaja akhir (<26 th). 2=dewasa awal (26-35 th). 3=dewasa akhir (>35 th)	Ordinal
2	Jenis kelamin	Karakteristik seksual responden secara biologis yang menjadi identitas sejak lahir	Menggunakan Kuesioner A dengan item pertanyaan pada poin 2	1= laki-laki 2= perempuan	Nominal
3	Lama kerja	Waktu lamanya responden bekerja di suatu fasilitas pelayanan kesehatan	Menggunakan Kuesioner A dengan item pertanyaan pada poin 7	Dalam tahun pada rentang: 1= <2 tahun 2= 2-5 tahun 3= >5 tahun	Interval
4	Status Pekerjaan	Kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha/kegiata	Menggunakan Kuesioner A dengan item pertanyaan pada poin 5	1= Pegawai kontrak 2= Pegawai tetap 3= Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Ordinal
<b>Motivasi Intrinsik</b>					
5	Harga diri	Pandangan keseluruhan dari	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item	Jumlah skor jawaban di kategorikan :	Ordinal



No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
		individu tentang dirinya sendiri	pertanyaan positif (1-5) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	1= baik, jika $\geq 14.2$ (mean) 2= kurang, jika $< 14.2$ (mean)	
6	Prestasi	Hasil Usaha yang telah didapat	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan positif (6-10) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 14.54$ (mean) 2= kurang, jika $< 14.54$ (mean)	Ordinal
7	Kepuasan Kerja	Kesenangan yang dirasakan seorang individu bahwa mereka mendapat reward yang sesuai dengan pekerjaannya	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan positif (11-15) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 13.74$ (mean) 2= kurang, jika $< 13.74$ (mean)	Ordinal
8	Kebutuhan	Segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan mahluk hidup dalam aktivitas-aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) berusaha.	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan positif (36-40) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 13.45$ (mean) 2= kurang, jika $< 13.45$ (mean)	Ordinal
9	Harapan	Bentuk dasar dari keinginan sesuatu yang diinginkan didapatkan di waktu yang akan datang	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan positif (41-45) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 13.26$ (mean) 2= kurang, jika $< 13.26$ (mean)	Ordinal
<b>Motivasi Ekstrinsik</b>					
10	Jenis dan sifat pekerjaan	Kreativitas utama yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik yang	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan positif (16-20) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 15.13$ (mean)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur dan Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
		menghasilkan produk atau menghasilkan jasa, yang bersifat sementara atau tetap dalam pengerjaannya	Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	2= kurang, jika < 15.13 (mean)	
11	Kelompok Kerja	Sekumpulan orang, terdiri atas 2 anggota atau lebih yang mempunyai tujuan kepentingan, bekerjasama, saling berhubungan, memiliki rasa ikut, bertanggung jawab, saling tergantung satu dengan lainnya.	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan positif (21-25) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 13.66$ (mean) 2= kurang, jika < 13.66 (mean)	Ordinal
12	Kondisi kerja	Keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan negatif (26-30) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 1 Kurang Setuju (KS) = 2 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 4 Sangat Tidak Setuju(STS) = 5	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 14.29$ (mean) 2= kurang, jika < 14.29 (mean)	Ordinal
13	Hubungan interpersonal	Hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.	Menggunakan Kuesioner B terdiri dari 5 item pertanyaan positif (31-35) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 14.04$ (mean) 2= kurang, jika < 14.04 (mean)	Ordinal
<b>Variabel Dependen</b>					
14	Praktik Keperawatan Mandiri	Praktik perawat perorangan/ kelompok ditempat praktik mandiri yang diberikan dalam bentuk asuhan keperawatan.	Menggunakan Kuesioner C terdiri dari 10 item pertanyaan positif (1-10) dengan skala <i>Likert</i> yaitu Sangat Setuju (SS) = 5 Kurang Setuju (KS) = 4 Setuju (S) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju(STS) = 1	Jumlah skor jawaban di kategorikan : 1= baik, jika $\geq 30.36$ (mean) 2= kurang, jika < 30.36 (mean)	Ordinal

## 5. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan

### a. Perizinan dan Etik Penelitian

Pada tahap ini peneliti mengurus perizinan dan etik penelitian pada pihak

Universitas Esa Unggul. Penelitian ini telah lolos uji etik dari komisi etik penelitian Universitas Esa Unggul dengan no 014/SPR/AKADEMIK/PSK-FIKES/ESAUNGGUL/XII/2019.

b. Pengumpulan data

Pada tahap ini dilakukan penyebaran kuesioner melalui media elektronik untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

c. Pengolahan data

Mengelompokkan data sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu karakteristik perawat, motivasi dan praktik keperawatan mandiri. Jika pengelompokan data sudah sesuai maka siap untuk dilakukan analisis data.

d. Analisis Data

Dalam proses ini data yang sudah dikelompokkan siap untuk dianalisis sesuai dengan tujuan dari penelitian ini.

e. Perumusan Hasil dan Kesimpulan

Setelah data diolah dan dianalisis sesuai tujuan maka hasil dipaparkan dalam sajian tabel maupun grafik. Kemudian hasil dibandingkan dengan teori yang sesuai dan penelitian terkait. Setelah tahapan tersebut maka didapatkan kesimpulan penelitian.

f. Penulisan Laporan

Laporan disusun mulai dari awal rencana hingga pelaksanaan penelitian dan hasil serta kesimpulan. Laporan ini sebagai bahan diskusi selanjutnya untuk memotivasi perawat dalam pelaksanaan praktik keperawatan mandiri.

## 6. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Peneliti menghubungi perawat yang menjadi sasaran responden melalui media sosial: Whatshaap.
- b. Peneliti bertanya kesediaan perawat yang menjadi sasaran responden dengan memperhatikan prinsip penelitian.
- c. Perawat yang bersedia menjadi responden diminta untuk membaca dan mengisi informed consent yang dilanjutkan dengan pengisian kuesioner pada *google forms* ([bit.ly/penelitianijp](https://bit.ly/penelitianijp))



## 7. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan, diberikan kode, dilakukan entry data pada komputer, dan kemudian dilakukan analisis secara deskriptif. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik perawat, motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta praktik keperawatan mandiri. Sedangkan analisis bivariat dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan praktik keperawatan mandiri. Analisis bivariat 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.

**BAB IV**  
**Biaya dan Jadwal Penelitian**

**1. Biaya**

No	Jenis Pengeluaran	Biaya yang dikeluarkan (Rp)
1.	Pemberian paket data pada responden	Rp. 1.600.000
2.	Pembelian paket data untuk peneliti	Rp. 600.000
3.	Kaji Etik	Rp. 300.000
4.	Ijin Penelitian	Rp. 3.000.000
	<b>Jumlah</b>	Rp. <b>6.500.000</b>

**2. Jadwal Penelitian**

No	Deskripsi Kegiatan	BULAN									
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Pembuatan proposal										
2.	Tahap perizinan										
3.	Pelaksanaan penelitian										
4.	Analisis data										
5.	Pembuatan laporan akhir										
6.	Pendaftaran publikasi										
7.	Publikasi										

**BAB V**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**1. Hasil Penelitian**

**a. Karakteristik responden**

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

Variabel	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
<b>Umur</b>		
< 26 tahun	9	2.8
26-35 tahun	247	77.9
>35 tahun	61	19.2
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	103	32.5
Perempuan	214	67.5
<b>Masa Kerja</b>		
< 2 tahun	14	4.4
2-5 tahun	243	76.7
>5 tahun	60	18.9
<b>Status Pekerjaan</b>		
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
<b>Kelompok kerja</b>		



Variabel	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
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%).

#### b. Analisis Hubungan Faktor-faktor dengan Motivasi Perawat dalam Melaksanakan Praktik Keperawatan Mandiri

**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	

Faktor Motivasi	Motivasi				$\Sigma n$	$\Sigma \%$	<i>p-value</i> *)
	Tinggi		Rendah				
	n	%	n	%			
Jumlah				317	100		
Motivasi Ekstrinsik							
Jenis & sifat pekerjaan							
Baik	163	85.3	28	14.7	191	100	0.01
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  $p\text{-value} = 0.001$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) 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  $p\text{-value} = 0.02$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) 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  $p\text{-value} = 0.11$  ( $p\text{-value} > 0.05$ ) 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  $p\text{-value} = 0.02$  ( $p\text{-value} < 0.05$ ) 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).

## 2. Pembahasan Penelitian

### a. 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).

### **b. 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 (1).

### **c. 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 (2). 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 (3).

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.

**d. 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 (4). 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.

**e. 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.

**f. 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 karakteristik (jenis dan sifat) serta kondisi pekerjaan itu sendiri.

**g. 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 (5). 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 (6).

#### **h. 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.

#### **i. 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.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

- a. Gambaran karakteristik responden yaitu mayoritas responden berumur antara 26-35 tahun (77.9%), berjenis kelamin perempuan (67.5%), lama kerja 2-5 tahun (76.7%), dan status pekerjaan sebagai tenaga kontrak (86.4%).
- b. Gambaran faktor-faktor motivasi dibagi menjadi dua kategori yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik terdiri dari lima *sub-variabel* yaitu harga diri baik sebanyak 233 responden (73.5%), prestasi baik 249 (78.5%), kepuasan baik 179 (56.5%), kebutuhan baik 220 (69.4%), dan harapan dipersepsikan baik sebanyak 193 (60.9%). Pada Motivasi ekstrinsik dibagi menjadi empat *sub-variabel* yaitu jenis dan sifat pekerjaan dipersepsikan baik sebanyak 177 (55.8%), kelompok kerja baik 219 (69.1%), kondisi pekerjaan baik 205 (64.7%), dan hubungan interpersonal baik sebanyak 228 (71.9%).
- c. Gambaran praktik keperawatan mandiri di Jakarta Barat, 226 responden (71.3%) mempersepsikan baik, sedangkan sisanya sebanyak 91 responden (28.7%) mempersepsikan kurang.
- d. Terdapat hubungan signifikan antara faktor motivasi intrinsik (harga diri prestasi, kebutuhan, dan harapan) dan faktor motivasi ekstrinsik (jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, kondisi pekerjaan, dan hubungan interpersonal) dengan praktik keperawatan mandiri dengan nilai  $p\text{-value} < 0.05$ .
- e. Tidak terdapat hubungan antara faktor motivasi kepuasan dengan praktik keperawatan mandiri, dengan nilai  $p\text{value}$  0.11.

### 2. Saran

- a. Perlu adanya model untuk peningkatan dan pengembangan peran dan fungsi perawat dalam mewujudkan praktik keperawatan mandiri.
- b. Institusi Pendidikan harus membekali pengetahuan dan keterampilan yang baik agar memotivasi perawat untuk melaksanakan praktik keperawatan mandiri.
- c. Organisasi profesi perlu terus menerus mengevaluasi dan memberikan dukungan terkait keberadaan praktik keperawatan mandiri.



## **BAB VII**

### **LUARAN PUBLIKASI**

Luaran dari hasil penelitian ini:

1. Karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
2. Publikasi artikel di Indonesian Journal of Nursing Health Science (Ijonhs), jilid 2, volume 5 pada tanggal 30 September 2020.

Link Publikasi <https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/IJNHS/issue/view/450>

## DAFTAR PUSTAKA

- 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 professional*. 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.

## Lampiran 1: Daftar Tim Pelaksana

### Daftar Tim Pelaksana Penelitian Mandiri Universitas Esa Unggul

1. Mahasiswa
  - Nama : Indra Jaya Permana
  - NIM : 20180303075
  - Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Keperawatan
  - Tugas
    - a. Melaksanakan penelitian
    - b. Mengarsipkan semua kegiatan penelitian
    - c. Mengatur keuangan penelitian
  
2. Koresponding
  - Nama : Mira Asmirajanti
  - NIDN : 0306097002
  - Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Keperawatan
  - Tugas
    - a. Membimbing dan mengarahkan mahasiswa dalam kegiatan penelitian
    - b. Korespondensi hasil penelitian.



## Lampiran 2. Biodata Koresponding Peneliti

### A. Identitas Diri Koresponding Peneliti

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Mira Asmirajanti, SKp., Mkep
2	Jenis Kelamin	P
3	NIP/NIK/dentitas lainnya	212110456
4	NIDN	0306097002
5	Tempat dan Tanggal Lahir	Bandung, 6 September 1970
6	E-mail	<a href="mailto:mira.asmirajanti@ui.ac.id">mira.asmirajanti@ui.ac.id</a>
7	Nomor Telepon/HP	08170201602
8	Nama Institusi/ Tempat Kerja	Universitas Esa Unggul
9	Alamat Kantor	Jln. Arjuna Utara no 9, Jakarta Barat
10	Nomor Telepon/ Faks	021- 5674223

### B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama PT	Universitas Padjadjaran	Universitas Indonesia	Universitas Indonesia
Bidang Ilmu	Keperawatan	Keperawatan	Keperawatan
Tahun Masuk-Lulus	1995 – 1998	2003 – 2005	2014 – 2019
Judul Skripsi/ Tesis/ Disertasi	Pengetahuan Ibu Pekerja tentang pemberian ASI Eksklusif di PT Delami Bandung	Analisis Hubungan Fungsi Pemasaran yang dilaksanakan oleh Tenaga Keperawatan Dengan Persepsi Kesadaran Pelanggan Akan Hak Keperawatan Kesehatan di	Sistem <i>Nursing Activity Based Costing</i> (N-ABC) Mira
Nama Pembimbing	Helwiyah R, SKp., MN	Prof. Elly Nurachmah	Prof. Achir Yani

**C. Pengalaman Penelitian dalam 5 Tahun Terakhir** (Bukan Skripsi, Tesis, maupun Disertasi)

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2016	Efektifitas Penguatan Kolaborasi Interprofesional Melalui Pendekatan <i>Clinical Pathway</i>	Hibah Universitas Indonesia (UI)	90.000.000
2.	2017	<i>Monitoring Nursing Activities of Existing Discharge Planning and Continuing of Care</i>	Universitas Indonesia (UI)	84.000.000
3.	2018	Efektivitas Faktor Pendukung Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Berdasarkan Pendekatan <i>Clinical Pathway</i>	Universitas Esa Unggul	
4.	2020	Komunikasi Perawat dalam pemberian Pendidikan Kesehatan terhadap Upaya Peningkatan Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	3.000.000
5.	2020	Pengaruh Penerapan Standar Akreditasi Terhadap Mutu dan Keselamatan Pasien Sebelum dan Di Masa Pandemi Covid 19	Komite Akreditasi RS	
6.	2020	Pengaruh Penerapan SNARS dalam Budaya PCC terhadap Mutu Pelayanan di RSUD DKI Jakarta	Komite Akreditasi RS	

**D. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir**

NO	JUDUL	PERAN (Jumlah Anggota)	TAHUN	KETERANGAN
1.	Model dan Implementasi <i>Home Care</i> pada Lansia di Wilayah Kabupaten Tangerang	<i>Co-author</i>	2013	International Keperawatan Esa Unggul 2013; 1 (1)
2.	Pengaruh Pelaksanaan Caring Perawat Terhadap kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Bandung	<i>Author</i>	2014	INOHIM 2014; 2 (2)
3.	<i>Cinical Care Pathway Strengthens Interprofessional collaboration and quality of</i>	<i>Author</i>	2017	Enfermeria Clinica

NO	JUDUL	PERAN (Jumlah Anggota)	TAHUN	KETERANGAN
	<i>health service: a literature review</i>			
4.	Efektivitas Faktor Pendukung Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Berdasarkan Pendekatan Clinical Pathway.	Author	2018	International Keperawatan Esa Unggul 2018
5.	<i>Supporting Factors of the Implementation of clinical pathway approach in nursing care</i>	Author	2018	Enfermeria Clinica
6.	<i>Nursing Care Activities Based on Documentation</i>	Author	2018	BMC
7.	<i>Nurse satisfaction in implementing activities based on The N-ABC Mira System</i>	Author	2020	Scitepress Digital Library
8.	Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan Mandiri	Koresponden	2020	Ijonhs
9.	Penerapan telenursing dalam peningkatan kualitas pelayanan keperawatan Home care: kajian literatur	Koresponden	2021	Ijonhs
10.	Komunikasi Perawat dalam pemberian Pendidikan Kesehatan terhadap Upaya Peningkatan Kesehatan Masyarakat	Author	Proses	
11.	Serba serbi organ reproduksi remaja	Author	Proses	

**E. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir**

NO	MATERI YANG DISAMPAIKAN	PENYELENGGARA	TAHUN
1.	Mendeley	Prodi Keperawatan Esa Unggul	2021
2.	Pengaruh Penerapan Standar Akreditasi Terhadap Mutu dan Keselamatan Pasien Sebelum dan Di Masa Pandemi Covid 19	KARS	2021
3.	Komunikasi Perawat dalam pemberian Pendidikan Kesehatan terhadap Upaya Peningkatan Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	2021



4.	Serba serbi Organ reproduksi remaja	Universitas Esa Unggul	2021
<b>NO</b>	<b>MATERI YANG DISAMPAIKAN</b>	<b>PENYELENGGARA</b>	<b>TAHUN</b>
5.	Manajemen Supervisi	STIKES A Yani	2021
6.	Pelayanan Home Care	HMJ Keperawatan Universitas Esa Unggul	2021
7.	<i>Telenursing</i>	Madani	2021
8.	<i>Perawatan Ibu Hamil di Era Pandemi</i>	Prodi Gizi Universitas Esa Unggul	2021
9.	<i>Aplikasi Praktik Mandiri Keperawatan</i>		
10.	<i>Overview Adaptasi New Normal Pandemi Covid-19 Pengelolaan Pasien di Rumah Sakit</i>	PPNI RSUD Majalengka – Jawa Barat	2020
11.	<i>Development of N-ABC Mira System</i>	Japan Academy of Nursing Science	2020
12.	<i>Nurse satisfaction in implementatit activities based on the N-ABC Mira system</i>	Universitas Esa Unggul	2019
13.	Kesesuaian Antara sistem N-ABC Mira dengan Era Industri 4.0	PPNI Jawa Tengah	2019
14.	<i>Nursing Care Activities Based on Documentation</i>	Universitas Indonesia	2017
15.	Efektivitas Faktor Pendukung Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Berdasarkan Pendekatan Clinical Pathway.	Universitas Esa Unggul	2016
16.	<i>Cinical Care Pathway Strenghtens Interprofessional collaboration and quality of health service</i>	Universitas Indonesia	2016

**F. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1.	Modul Sistem N-ABC Mira	2018	50	-
2.	Panduan Sistem N-ABC Mira	2018	50	
3.	Deskripsi Sistem N-ABC Mira	2018	50	

**G. Perolehan HKI dalam 5-10 Tahun Terakhir**

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1.	Sistem Nursing Activity Based Costing (N-ABC) Mira	2019	-	-
2.	Modul Sistem N-ABC Mira	2019		
3.	Panduan Sistem N-ABC Mira	2019		
4.	Deskripsi Sistem N-ABC Mira	2019		
5.	Laporan Penelitian Komunikasi	2021		
6.	Metode Perhitungan Poin Berdasarkan Aktivitas Perawat	Proses		

**H. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
-	-	-	-	-

Demikian biodata saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan program penelitian Universitas Esa Unggul.

Jakarta, 15 Juli 2020

(Mira Asmirajanti)