

Utami, et al, Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Prinsip 12 Benar dalam ...

# Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Prinsip 12 Benar dalam Pemberian Obat di Ruang Rawat Inap RSU dr. H. Koesnadi Bondowoso (*The Correlation between Nurses' Motivation with the Implementation of 12 Principles of Right in Medicine Giving in Inpatient Wards of dr. H. Koesnadi Hospital In Bondowoso*)

Retno Utami, Dodi Wijaya, Iis Rahmawati  
Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember  
Jl. Kalimantan No. 37 Kampus Tegal Boto Telp./Fax (0331) 323450  
e-mail: utamiretno86@yahoo.co.id

## Abstract

*Nurse is the most appropriate medical staff to give medicine and vacate their time for the patients. In giving medicine, nurse also must concern on the given prescription must be appropriate, the exact qualification of dosis that is given and always applying 12 principles right away. This condition might cause the occurrence of interaction between the characteristic of a nurse that is her motivation and his work. The purpose of the research is to analyze the relation of nurse's motivation and applied of 12 principles of right in giving medicine in inpatient wards of dr. H. Koesnadi hospital in Bondowoso. The design of this research that is used is observational analysis with cross sectional and sample approach used 51 correspondences. Data collection technique is sample probability with simply random sampling. The result of the data analysis used chi square test. The result show that P value 0.005 ( $0.005 < \alpha = 0.05$ ) means that there is relation between nurse's motivation and the applies 12 principles of right in giving medicines having this research, hopefully for the institution of the hospital for increase even more the nurse's motivation in working by giving reward and punishment to the nurses and give them special seminar related to 12 principles of right in giving medicines.*

**Keywords:** nurse's motivation, 12 principles of right in giving medicines, inpatient wards

## Abstrak

Perawat merupakan tenaga perawat kesehatan yang paling tepat untuk memberikan obat dan meluangkan sebagian waktunya ke pasien. Perawat dalam memberikan obat juga harus memperhatikan resep obat yang diberikan harus tepat, hitungan yang tepat pada dosis yang diberikan sesuai resep dan selalu menggunakan prinsip 12 benar. Kondisi seperti ini akan menyebabkan terjadinya interaksi antara sifat seorang perawat, yaitu motivasi yang ada pada dirinya dengan kinerjanya. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSU dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso. Desain penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan cross sectional dan sampel yang digunakan 51 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan cara simple random sampling. Hasil analisis data menggunakan uji chi square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa P value 0.005 ( $0.005 < \alpha = 0.05$ ) berarti ada hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat. Dari penelitian ini diharapkan kepada institusi rumah sakit untuk lebih meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja dengan cara memberikan reward dan punishment kepada perawat dan memberikan seminar khusus terkait prinsip 12 benar dalam pemberian obat.

**Kata kunci:** motivasi perawat, prinsip 12 benar dalam pemberian obat, ruang rawat inap

## Pendahuluan

Keperawatan adalah pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan. Keperawatan berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif dan ditujukan kepada individu, kelompok dan masyarakat baik sakit maupun sehat. Perawat pada dasarnya mempunyai beberapa jenis fungsi dalam menjalankan perannya. Fungsi tersebut antara lain fungsi keperawatan mandiri (*independen*), fungsi ketergantungan (*dependen*), fungsi kolaboratif (*interdependen*). Perawat dalam melaksanakan pemberian obat yang aman bagi klien juga menjalankan fungsi *independent* yaitu mandiri, karena dalam memberikan obat perawat mempunyai tanggung jawab sendiri misalnya perawat harus mematuhi standar prosedur tetap dalam pemberian obat dan mematuhi prinsip benar yang menjadi pedoman dalam pemberian obat. Perawat dalam memberikan obat juga harus memperhatikan resep obat yang diberikan harus tepat, hitungan yang tepat pada dosis yang diberikan sesuai resep dan selalu menggunakan prinsip 12 benar [1].

Penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Lestari menyatakan bahwa di rumah sakit Mardi Rahayu Kudus di dapatkan data 30% obat yang diberikan tidak didokumentasikan, 15% obat diberikan dengan cara yang tidak tepat, 23% obat diberikan pada waktu yang tidak tepat, 2% obat tidak diberikan, dan 12% obat diberikan dengan dosis yang tidak tepat. Dwiprahasto menyatakan bahwa 11 % *medication error* di rumah sakit berkaitan dengan kesalahan saat menyerahkan obat ke pasien dalam bentuk dosis atau obat yang keliru [1]. Aiken dan Clarke menyatakan bahwa kesalahan pengobatan dan efek samping obat terjadi pada rata-rata 6,7% pasien yang masuk ke rumah sakit [2].

Perawat berusaha membantu klien dalam membangun pengertian yang benar dan jelas tentang pengobatan, mengkonsultasikan setiap obat yang dipesankan dan turut serta bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan tentang pengobatan bersama dengan tenaga kesehatan lain. Perawat dalam memberikan obat juga harus memperhatikan resep obat yang diberikan harus tepat, hitungan yang tepat pada dosis yang diberikan sesuai resep dan selalu menggunakan prinsip 12 benar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bidang keperawatan RSUD dr Koesnadi

Bondowoso, perawat di rumah sakit ini memang tidak memperhatikan prinsip 12 benar dalam pemberian obat dengan alasan tidak mengetahui tentang prinsip 12 benar, beban kerja yang terlalu banyak, dan keinginan untuk melaksanakan 12 benar obat kurang. Rumah sakit ini pernah terjadi kesalahan pengobatan di salah satu ruang rawat inap. Perawat yang bertugas dalam memberikan obat tidak sesuai dengan rute yang benar sehingga menyebabkan kejadian yang fatal kepada pasien.

Hasil wawancara dengan 7 perawat secara acak didapatkan bahwa 4 orang perawat tidak selalu melakukan prinsip 12 benar, bahkan prinsip 6 benar pun hanya dilakukan kadang-kadang. Perawat tidak memantau dan mengevaluasi setelah pemberian obat. Pada saat pemberian obat perawat hanya memberikan informasi di awal pengobatan saja. Obat-obat yang diberikan pada malam hari khususnya perawat dengan jaga malam memang tidak diberikan pada waktu yang tepat dengan alasan bahwa pada jam tersebut mengganggu istirahat pasien. Dua perawat menyebutkan bahwa hal yang mempengaruhi kejadian tersebut adalah fasilitas rumah sakit yang kurang mendukung dalam pelayanan pasien dan pemberian obat ini merupakan pekerjaan yang kurang matang.

Pengelolaan asuhan keperawatan akan berhasil apabila seorang perawat memiliki tanggung jawab, mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula. Kondisi seperti ini akan menyebabkan terjadinya interaksi antara sifat seorang perawat, yaitu motivasi yang ada pada dirinya dengan kinerjanya [3].

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah probability sampling dengan cara simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden. Alat pengumpul data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi motivasi perawat dan kuesioner yang berisi pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat. Data dianalisis dengan menggunakan *chi square*. Data juga dianalisis dengan melihat nilai *Odds Ratio* untuk melihat derajat keeratan antara dua variable.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Gambaran Distribusi Karakteristik Responden di Rawat Inap RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso bulan September 2014 (n=51)

No	Karakteristik responden	F	(%)
1.	Usia		
	a. < 25 tahun	1	2,0
	b. 25-35 tahun	34	66,7
	c. > 35 tahun	16	31,4
	Total	51	100
2.	Jenis kelamin		
	a. laki-laki	16	31,4
	b. perempuan	35	68,6
	Total	51	100
3.	Tingkat pendidikan		
	a. SPK	0	0,0
	b. DIII tenaga keperawatan	29	56,9
	c. DIV tenaga keperawatan	1	2,0
	d. SI tenaga keperawatan	10	19,6
	e. Ners	11	21,6
	Total	51	100
4.	Lama bekerja		
	a. 0-1 tahun	0	0,0
	b. 1-4 tahun	9	17,6
	c. >5 tahun	42	82,4
	Total	51	100
5.	Status pernikahan		
	a. menikah	43	84,3
	b. belum menikah	8	15,7
	Total	51	100

Berdasarkan hasil penelitian kepada 51 perawat dapat diketahui bahwa persentase tertinggi berusia diantara 25-35 tahun yaitu 34 orang (66,7%). Jenis kelamin perempuan dengan presentase tinggi yaitu 35 orang (68,6%). Tingkat pendidikan diukur berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh perawat. Data menunjukkan presentase tertinggi pada jenjang pendidikan DIII tenaga keperawatan yaitu sebanyak 29 orang (56,9%), Ners sebanyak 11 orang (21,6%), SI tenaga keperawatan sebanyak 10 orang (19,6%), dan persentase terendah yaitu SPK dengan 0 (0,0%). Lama bekerja perawat di RSUD dr. H.Koesnadi Bondowoso tertinggi yaitu dengan lama kerja >5 tahun sebanyak 42 orang (82,4%), lama kerja 1-4 tahun sebanyak 9 orang (17,6%), dan tidak ada yang bekerja di bawah 1 tahun. Status pernikahan menikah dan belum menikah dengan persentase menikah sebanyak 43 orang (84,3%) dan belum menikah sebanyak 8 orang (15,7%).

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Motivasi Perawat di Rawat Inap RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso bulan September 2014 (n=51)

Motivasi perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	0	0
Sedang	17	33,3
Rendah	34	66,7
Total	51	100

Jumlah responden dengan kategori motivasi tinggi yaitu sebanyak 0 (0,0), kategori motivasi sedang yaitu sebanyak 17 responden (33,3 %), dan jumlah responden dengan kategori motivasi rendah sebanyak 34 responden (66,7 %). Hasil penelitian pada 51 responden menggambarkan paling banyak responden dalam kategori motivasi rendah.

Tabel 3. Distribusi responden menurut pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di rawat inap RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso bulan September 2014 (n=51)

Pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	0	0
Cukup	13	25,5
Kurang	38	74,5
Total	51	100

Jumlah responden dengan kategori baik yaitu 0 (0,0%), pelaksanaan dengan kategori cukup sebanyak 13 responden (25,5%), dan pelaksanaan dengan kategori kurang sebanyak 38 responden (74,5%). Paling banyak responden dalam kategori kurang dalam pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat.

Tabel . 4 Hasil uji statistik hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso

Hasil uji statistik (Chi Square)	
P value	OR
0,005	8,438

Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p$  value= 0,005.  $H_0$  ditolak jika nilai  $p \leq \alpha$  (0,05), dimana  $0,005 \leq 0,05$ . Berdasarkan hasil uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa ada

hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso. Nilai *Odds Ratio* dalam penelitian ini sebesar 8,438 yang artinya perawat yang memiliki motivasi tinggi mempunyai peluang 8,438 kali lebih besar untuk dapat melakukan prinsip 12 benar dalam pemberian obat.

## Pembahasan

### Karakteristik Responden

Umur dikaitkan dengan produktivitas kerja karena ada keyakinan bahwa kinerja dan produktivitas akan menurun dengan bertambahnya umur, dengan alasan menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan, meningkatnya kejenuhan dan kurangnya rangsangan intelektual [4]. Hasil pengklasifikasian pada tabel 2, usia terbanyak yaitu usia 25-35 tahun sebanyak 34 responden (66,7%).

Data tingkat pendidikan terbanyak yaitu DIII tenaga keperawatan sebanyak 29 responden (56,9%). Penelitian menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan positif antara taraf pendidikan dengan kinerja. Hasil penelitian Adji menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor yang mempunyai hubungan paling dominan dengan kinerja perawat ( $OR=80,325$ ,  $p<0,05$ ) dimana perawat yang berpendidikan SPK + DI kebidanan berpeluang mempunyai kinerja kurang baik 80,3 kali dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan DIII keperawatan [5].

Lama kerja seseorang juga berpengaruh terhadap tingkat motivasi individu. Lama kerja terbanyak dari hasil penelitian adalah >5 tahun sebanyak 42 responden (82,4%). Faktor lama kerja dikaitkan dengan hubungan senioritas atau anggapan bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin lebih berpengalaman dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Riani menyebutkan lama kerja individu tidak menjamin produktivitas kerja, tidak ada alasan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja atau senior lebih produktif dari pada yang junior.

Data status pernikahan terbanyak yaitu responden yang sudah menikah sebanyak 43 responden (84,3%). Status perkawinan karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. Hasil penelitian diketahui bahwa perawat yang telah menikah cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Hal ini dikarenakan orang yang sudah menikah cenderung memenuhi kebutuhan

tingkat dasar, yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu [6].

### Motivasi Perawat dalam Pelaksanaan Prinsip 12 Benar

Motivasi dalam penelitian ini adalah sesuatu yang mampu mendorong seorang perawat untuk melaksanakan tugasnya baik dari internal maupun dari eksternal. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Anggota organisasi bersedia meningkatkan kinerja jika ada keyakinan bahwa kebutuhan, tujuan, harapan, keinginan dan keperluannya dapat tercapai dan dipenuhi oleh organisasi [7].

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pengambilan data motivasi perawat dengan menggunakan kuesioner kepada perawat yang berjumlah 51 responden, maka di dapatkan hasil bahwa (66,7%) motivasi perawat masih rendah, kemudian (33,3%) motivasi perawat sedang, dan bahkan tidak ada perawat yang mempunyai motivasi tinggi (0,0%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso masih tergolong rendah.

Tingkat motivasi perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso masih tergolong rendah karena otonomi kerja, tanggung jawab kerja, sistem penggajian, kebijakan rumah sakit, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi atasan yang dalam kategori sedang. Semua indikator tersebut tidak ada yang berada dalam kategori tinggi, sehingga hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat. Motivasi yang rendah dipengaruhi oleh semua indikator. Semua indikator saling berkaitan, sehingga apabila hasil yang didapatkan dalam kategori sedang maka akan berpengaruh terhadap motivasi perawat.

### Pelaksanaan Prinsip 12 Benar dalam Pemberian Obat

Hasil penelitian tentang pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso berdasarkan kategorinya didapatkan hasil 38 responden (74,5%) melakukan prinsip 12 benar dalam pemberian obat dalam kategori kurang, 13 responden (25,5%) dalam melakukan prinsip 12 benar pemberian obat dalam kategori cukup, dan 0 responden (0,0%) yang melakukan prinsip 12 benar dalam pemberian obat dengan kategori

tinggi.

Hasil analisis yang didapatkan dalam pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso masih tergolong kurang. Hal ini terjadi karena perawat belum melaksanakan prinsip ini secara sempurna dan sebagian besar perawat belum mengetahui secara jelas komponen prinsip 12 benar. Kurangnya pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat karena berdasarkan hasil penelitian, perawat cenderung hanya melakukan prinsip 6 benar yang tergolong dalam kategori baik yaitu benar obat, benar dosis, benar klien, benar rute, benar waktu, benar dokumentasi, hak klien untuk menolak. Perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso masih cenderung menggunakan prinsip 6 benar dalam pemberian obat. Kurangnya Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengetahuan perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso masih kurang terkait prinsip 12 benar, perawat hanya cukup mengenal prinsip 6 benar dalam pemberian obat. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rauf Harmiady ada hubungan pengetahuan perawat dengan pelaksanaan prinsip pemberian obat. Dari hasil tersebut maka dapat diasumsikan bahwa perawat dengan pengetahuan yang baik cenderung untuk mampu melaksanakan prinsip dalam pemberian obat dengan tepat dibandingkan yang memiliki pengetahuan yang kurang baik. Orang yang memiliki ilmu pengetahuan yang baik akan memiliki adab yang baik dan mengamalkan ilmu tersebut. Tanpa pengetahuan seseorang tidak mempunyai dasar untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan terhadap masalah yang dihadapi oleh pasien. Pengetahuan diperlukan untuk mendapat informasi misalnya hal-hal yang menunjang pengambilan tindakan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup pasien. Pengetahuan dapat mempengaruhi seseorang dalam pengambilan keputusan dan sehingga nantinya akan memotivasi perawat untuk bersikap dan berperan serta dalam peningkatan kesehatan pasien dalam hal ini pemberian tindakan pengobatan dengan tepat.

Perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso belum menerapkan prinsip 12 benar secara tepat dalam pemberian obat. Ketepatan disini harus dilihat dari 12 benar secara keseluruhan. Apabila satu aspek tidak tepat maka akan membuat 12 benar menjadi tidak tepat lagi. Meskipun apabila dilihat dari masing-masing aspek dalam prinsip 12 benar dalam

penelitian ini menunjukkan adanya perilaku yang positif dari perawat dalam pemberian obat. Komponen yang cenderung dilakukan dengan baik oleh perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso yaitu benar obat, benar dosis, benar klien, benar rute, benar waktu, benar dokumentasi, dan benar evaluasi dalam kategori yang baik.

Hasil analisis tersebut bisa dikaitkan dengan lama kerja perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso paling banyak yaitu lebih dari 5 tahun. Hal ini merupakan kondisi yang kontradiksi karena kondisi bertambahnya usia disertai penurunan kemampuan koordinasi dan daya ingat atau penurunan kinerja karena faktor kejenuhan. Pengalaman kerja secara tidak langsung mempengaruhi perilaku seseorang termasuk dalam hal ini adalah perilaku dalam pemberian obat. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor pengalaman, keyakinan, sarana fisik, dan sosial kebudayaan [8].

#### **Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Prinsip 12 Benar dalam Pemberian Obat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso**

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kekuatan atau dorongan yang terdapat dalam diri perawat untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam penelitian ini adalah sesuatu yang mampu mendorong seorang perawat untuk melaksanakan tugasnya baik dari internal maupun dari eksternal. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Anggota organisasi bersedia meningkatkan kinerja jika ada keyakinan bahwa kebutuhan, tujuan, harapan, keinginan dan keperluannya dapat tercapai dan dipenuhi oleh organisasi.

Hasil analisa data menggunakan uji *chi square* didapatkan hasil bahwa *p value* = 0.005. Ha diterima jika  $H_0$  ditolak jika nilai  $p \leq \alpha$ ,  $0,005 \leq 0,05$ . Hasil analisis statistik didapatkan bahwa ada hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso.

Parameter kekuatan hubungan yang digunakan adalah OR (*odds ratio*), yaitu sebesar 8.438 dengan keyakinan interval 95% 2.055-34.649 artinya, perawat yang memiliki motivasi tinggi mempunyai peluang 8.438 kali lebih besar melakukan prinsip 12 benar dalam pemberian obat dengan kategori kurang dibandingkan dengan perawat yang memiliki motivasi rendah.

Nilai OR sebesar 8.438 dapat diartikan bahwa probabilitas responden yang memiliki motivasi rendah dan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat dengan kategori kurang adalah sebesar 89,4% dengan rumus persentase besar nilai  $OR = OR / (1 + OR)$ .

Dari hasil tersebut maka dapat diasumsikan bahwa perawat dengan motivasi kerja yang rendah cenderung untuk melaksanakan prinsip 12 benar dalam pemberian obat dengan kategori kurang. Dalam hal ini diperoleh hasil motivasi kerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso tergolong rendah. Timbulnya motivasi dalam diri seorang perawat bisa disebabkan oleh adanya rasa tanggung jawab yang timbul dari diri seorang perawat. Jika seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pasien maka tentunya perawat akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan tindakan yang cepat, tepat dan terarah untuk mengatasi masalah pasien termasuk ketepatan dalam pemberian obat. Aspek lain yang bisa menimbulkan motivasi pada seorang perawat adalah adanya rangsangan yang diterima dari Rumah Sakit. Rangsangan tersebut bisa dalam bentuk penghargaan yang diterima, insentif kerja serta pujian.

Hasil penelitian Juliani yang mengkaji motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat di rumah sakit P medan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik berdasarkan tanggung jawab, peluang untuk maju, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit [9]. Hasil serupa juga didapatkan dari penelitian Supatman di rumah sakit I yang mengkaji variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik dihubungkan dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna dengan prestasi kerja perawat adalah gaji, kebijakan institusi, supervisi, penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang.

Penelitian Marni menunjukkan bahwa motivasi (prestasi, pengembangan, kondisi kerja, dan pengakuan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. Perawat yang mempunyai prestasi baik, mendapatkan pengembangan baik, kondisi kerja baik, serta mendapatkan pengakuan secara baik, maka memiliki probabilitas kinerja 87,01% artinya perawat yang termotivasi akan menampilkan kinerja baik dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan kepada klien.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso, dapat disimpulkan motivasi perawat di RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso termasuk dalam kategori rendah (66,7%), pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso termasuk dalam kategori kurang (74,5%), ada hubungan antara motivasi perawat dengan pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso didapatkan *p value* 0,005 dengan derajat kesalahan ( $\alpha=0,05$ ) dan ( $OR=8.438$ ).

Saran yang ditujukan kepada instansi pelayanan kesehatan adalah diharapkan rumah sakit dapat melakukan kegiatan pelatihan kepada perawat terkait pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat untuk menambah ilmu pengetahuan perawat dan tindakan yang dilakukan juga semakin berkembang demi keselamatan pasien. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan prinsip 12 benar dalam pemberian obat.

## Daftar Pustaka

- [1] Lestari YN. Pengalaman perawat dalam menerapkan prinsip enam benar dalam pemberian obat di ruang rawat inap rumah sakit mardiyah rahayu Kudus.. [Internet]. 2010. [cited 2 Juni 2014]. Available from: [eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id)
- [2] Aiken dan Clarke. Educational levels of hospital nurses and surgical patient mortality. [Internet]. 2003 [cited 3 Juni 2014]. Available from: <http://www.nursing.upenn.edu/media/Californialegislation/Documents/Linda%20Aiken%20in%20the%20News%20PDFs/BSNJAMA.pdf>.
- [3] Nursalam. Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika; 2007
- [4] Riani. Budaya organisasi. Yogyakarta: graha ilmu; 2011
- [5] Adji I. Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang

- Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2002. Tesis Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Program Pasca Sarjana UI. Depok; 2002
- [6] Anggaraini L. Hubungan karakteristik perawat dan kepuasan kerja dengan harapan perawat terhadap gaya kepemimpinan dan kegiatan manajerial kepala ruangan rawat inap RSPAD Gatot Subroto. Tesis Program Studi kajian Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia; 1999
- [7] Indrastuti Y. Analisis hubungan perilaku caring dan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana menerapkan prinsip etik keperawatan dalam asuhan keperawatan di RSUD Sragen. [Internet]. 2010 [cited 4 Juni 2014]. Available from <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/137265-T%20Yani%20Indrastuti.pdf>
- [8] Notoatmodjo S. Metodologi penelitian kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2010
- [9] Juliani. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2007. [Internet]. 2007 [cited 4 Juni 2014]. Available from <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/6672/1/08E00278.pdf>