

## **EFEKTIFITAS FAKTOR ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM PELAKSANAAN PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN INFEKSI (PPI)**

Martha Oktavia Setyaningrum<sup>1</sup>, Nursalam Nursalam<sup>2</sup>, Rizki Fitryasari PK<sup>3</sup>  
Universitas Airlangga<sup>1,2,3</sup>  
[martha.oktavia.setyaningrum-2021@fkip.unair.ac.id](mailto:martha.oktavia.setyaningrum-2021@fkip.unair.ac.id)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas antara faktor organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Metode yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan dilakukan di 15 di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Surabaya pada 126 perawat. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisa data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis uji F pada variabel faktor organisasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki nilai  $F < (\alpha) 0,05$  yaitu 0,004 dan 0,000 sehingga variabel faktor organisasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Simpulan, faktor organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

**Kata Kunci:** Faktor Organisasi, Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), Motivasi

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effectiveness of organizational factors and motivation on the performance of nurses in implementing PPI. The method used is descriptive-analytic with a cross-sectional approach. This study used a questionnaire conducted in 15 inpatient rooms at Haji Surabaya Hospital with 126 nurses. The sample collection technique uses purposive sampling. The data analysis technique uses descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that the results of the F test hypothesis on organizational factor variables (X1) and motivation (X2) had a value of  $F < (\alpha) 0.05$ , namely 0.004 and 0.000 so that corporate and motivational factor variables had a significant influence on nurse performance variables in implementing PPI. In conclusion, organizational and motivational factors have a substantial effect on the performance of nurses in the implementation of PPI.*

**Keywords:** *Organizational Factors, Nurse Performance in Implementation of Infection Prevention and Control (PPI), Motivation*

## PENDAHULUAN

Perawat mempunyai peran penting dalam keterlibatannya dalam menurunkan angka kejadian *Healthcare-Associated Infections* (HAIs) melalui kinerjanya dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) (Silverberg et al., 2021). Kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) masih belum optimal karena perawat menempatkan pelaksanaan PPI bukan sebagai prioritas dalam tindakan perawatan pasien (Henderson et al., 2020; Ibrahim et al., 2021). Kinerja perawat yang belum optimal dalam pelaksanaan PPI menyebabkan kegagalan dalam program PPI di rumah sakit dan yang disebabkan karena kurangnya dukungan dari organisasi yaitu dukungan manajemen dan supervisor dalam program PPI (Asmara et al., 2019). Ketidakefektifan pada kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI juga dikarenakan kurangnya motivasi perawat dalam pelaksanaan PPI (Dekker et al., 2020; Zhou et al., 2020).

Kejadian *Healthcare Associated Infections* (HAIs) masih tinggi secara global. Angka kejadian HAIs di rumah sakit Ukraina sebesar 11,3% pada tahun 2016 dan negara Tunisia pada tahun 2017 menunjukkan bahwa kejadian HAIs sebesar 10,9% (Ayed et al., 2019; Salmanov et al., 2019). Indonesia merupakan salah satu negara berkembang dengan jumlah kejadian HAIs yang masih tinggi. Angka kejadian HAIs pada 10 RS umum Pendidikan di Indonesia pada tahun 2017 rata-rata sebesar 9,8 % (Pratiwi et al., 2020). Kasus HAIs di RS Haji Surabaya pada tahun 2016 yaitu 0,22% (Agustina, 2017). Kasus HAIs di RS Haji Surabaya pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu 0,03% namun berdasarkan pengumpulan data awal tanggal 6 Juni 2022 yaitu pada tahun 2021 angka HAIs mengalami peningkatan yaitu 0,05%. Kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI masih 50% sebagai kategori buruk dan hal ini mengindikasikan kurangnya keterlibatan perawat dalam pelaksanaan program PPI (Asmara et al., 2019).

Kejadian HAIs dapat menyebabkan *Length of Stay* (LoS), mortalitas, dan biaya perawatan meningkat (Idris, 2022). Upaya rumah sakit untuk menekan kasus HAIs yaitu melalui program Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) (Rosenthal et al., 2022). Namun penyebab masih terjadinya HAIs yaitu kurangnya partisipasi perawat dalam menekan kasus HAIs (Rosyida et al., 2021). Perawat yang paling sering berinteraksi dengan pasien sehingga peran perawat sangat penting dalam menekan terjadinya HAIs dengan menerapkan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi pada setiap tindakan asuhan keperawatan yang dilakukan (Albaqawi et al., 2021; Hapsari et al., 2018). Organisasi yang kurang dalam memberikan dukungan kepada perawat mampu menurunkan kepercayaan diri perawat pada kemampuannya dalam pelaksanaan PPI sehingga menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit (Silverberg et al., 2021). Begitu pula dengan motivasi perawat yang rendah akan menyebabkan penurunan kinerja perawat melalui penurunan tingkat kepatuhan perawat dalam pelaksanaan PPI (Kim & Hwang, 2020). Berdasarkan fenomena dan fakta di atas serta belum adanya penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh faktor organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) di Rumah Sakit Haji Surabaya.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini bermaksud menggambarkan pola pengaruh antara dua variabel atau lebih pada waktu tertentu. Variabel pada penelitian ini yaitu faktor organisasi, motivasi, dan kinerja perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Surabaya. Penelitian ini dilakukan di 15 ruang rawat inap. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan *rule of the thumb* dan didapatkan sebesar 126 perawat. Teknik pengumpulan sampel menggunakan *purposive sampling* untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih dan sampel dipilih secara acak. Kuesioner dibagikan kepada 126 perawat dengan memperhatikan kriteria inklusi meliputi 1) perawat yang bekerja di ruang rawat inap tempat penelitian, 2) pendidikan minimal D3 keperawatan, 3) perawat yang bekerja minimal 1 tahun, 4) perawat yang pernah mendapat supervisi minimal 1 kali. Kriteria eksklusi pada penelitian ini antara lain 1) perawat yang sedang ijin atau tugas belajar, 2) perawat yang masih berstatus magang, 3) perawat yang berhalangan hadir saat penelitian (cuti atau sakit). Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada responden. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisa data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Terdapat perbedaan dalam kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner A (demografi responden), kuesioner B (karakteristik organisasi), kuesioner C (motivasi), dan kuesioner D (kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI). Kuesioner A mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja untuk demografi responden. Kuesioner B tentang karakteristik organisasi dimodifikasi dari teori produktivitas Kopelman (1986) yang terdiri dari sistem *reward*, pelatihan, dan kepemimpinan dengan menggunakan skala likert. Skala likert ini yang digunakan adalah 1 untuk jawaban tidak pernah, skor 2 untuk jawaban jarang, skor 3 untuk jawaban kadang-kadang, skor 4 untuk jawaban sering, dan skor 5 untuk jawaban selalu. Sedangkan untuk pertanyaan unfavorable adalah sebaliknya. Kuesioner ini terdiri dari 13 pertanyaan. Hasil karakteristik organisasi dibagi menjadi 3 kategori yaitu kurang (skor  $\leq 55\%$ ), cukup (skor 56%-74%), dan baik (skor  $\geq 75\%$ ). Nilai validitas 0,581-0,888 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,444) dan nilai realibilitas 0,689-0,804. Kuesioner motivasi dimodifikasi dari teori motivasi Herzberg (1966). Kuesioner ini terdiri dari 4 pertanyaan dan menggunakan skala likert yang terdiri dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Hasil motivasi dibagi menjadi 3 kategori yaitu kurang (skor  $\leq 55\%$ ), cukup (skor 56%-74%), dan baik (skor  $\geq 75\%$ ). Nilai validitas 0,820-0,950 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,444) dan nilai realibilitas 0,903. Kuesioner D tentang kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI diadaptasi dari Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2017), PERDALIN (2021), dan CDC (2013). Kuesioner ini terdiri dari 32 pertanyaan dan menggunakan skala likert yang terdiri dari skor 1 untuk jawaban tidak pernah, skor 2 untuk jawaban jarang, skor 3 untuk kadang-kadang, skor 4 untuk jawaban sering, dan skor 5 untuk jawaban selalu. Hasil motivasi dibagi menjadi 3 kategori yaitu kurang (skor  $\leq 55\%$ ), cukup (skor 56%-74%), dan baik (skor  $\geq 75\%$ ). Nilai validitas 0,606-0,977 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = 0,444) dan nilai realibilitas 0,754-0,966.

Peneliti mendapatkan rekomendasi dari Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Keperawatan UNAIR dan persetujuan dari Rumah Sakit Haji Surabaya dengan nomor setifikat 073/23/KOM.ETIK/2022. Setelah mendapatkan persetujuan, penelitian berpedoman pada masalah etik yang meliputi *informed consent*, *anonymity*, kerahasiaan (*confidentiality*), *beneficiency*, keadilan (*justice*).

## HASIL PENELITIAN

Karakteristik demografi responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, dan lama bekerja yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel. 1  
Deskripsi Karakteristik Demografi Responden Penelitian (n=126)

No	Indikator	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	16	12,7
	b. Perempuan	110	87,3
	Total	126	100,0
2	Usia		
	a. < 30 tahun	45	35,7
	b. > 30 tahun	81	64,3
	Total	126	100,0
3	Pendidikan		
	a. D3	77	61,1
	b. S1 Ners	49	38,9
	c. S2	0	0,0
	Total	126	100,0
4	Status Pernikahan		
	a. Menikah	107	84,9
	b. Belum Menikah	18	14,3
	c. Janda / Duda	1	0,8
	Total	126	100,0
5	Lama Bekerja		
	a. < 1 tahun	11	8,7
	b. 1-3 tahun	17	13,5
	c. > 3 tahun	98	77,8
	Total	126	100,0

Tabel 1 menunjukkan dari 126 reponden jenis kelamin yang paling banyak adalah perawat perempuan sebanyak 110 responden (87,3%). Usia paling banyak yaitu diatas usia 30 tahun sebanyak 81 responden (64,3%). Mayoritas pendidikan terakhir adalah diploma 3 keperawatan sebanyak 77 responden (61,1%). Perawat sebanyak 107 orang (84,9%) memiliki status pernikahan sudah menikah. Lama bekerja perawat mayoritas adalah lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 98 responden (77,8%).

Variabel penelitian karakteristik organisasi memiliki indikator yaitu sistem *reward*, pelatihan, dan kepemimpinan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel. 2  
Deskripsi Karakteristik Organisasi dan Motivasi Penelitian

No	Indikator	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Sistem <i>Reward</i>		
	Kurang	84	66,7
	Cukup	23	18,3
	Baik	19	15,1
	Total	126	100,0
2	Pelatihan		
	Kurang	58	46
	Cukup	48	38,1
	Baik	20	15,9
	Total	126	100,0
3	Kepemimpinan		
	Kurang	3	2,4
	Cukup	34	27
	Baik	89	70,6
	Total	126	100,0
4	Motivasi		
	Kurang	2	1,6
	Cukup	27	21,4
	Baik	97	77,0
	Total	126	100,0

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan variabel penelitian karakteristik organisasi menunjukkan bahwa sistem *reward* dalam kategori kurang mendominasi daripada kategori baik dan cukup yaitu sebanyak 84 responden (66,7%). Begitu pula dengan pelatihan didominasi oleh kategori kurang dibandingkan kategori baik dan cukup yaitu sebanyak 58 responden (46%). Hal sebaliknya terjadi pada kepemimpinan yang sebagian besar adalah dalam kategori baik yaitu sebanyak 89 responden (70,6%). motivasi sebanyak 97 responden (77%) dalam kategori cukup.

Tabel. 3  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandartdized</i>		<i>Standrartdized</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	-.919	2.449		20.270	.000
Faktor Organisasi (X1)	0.407	.061	.351	5.905	.004
Motivasi (X2)	1.925	.398	.419	4838	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan PPI (Y)*

$$Y = (-919) + (0.407)X_1 + 1,925X_2$$

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar -0,919 artinya, jika variabel kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu faktor organisasi (X1) dan motivasi (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI (Y)

terhadap faktor organisasi dan motivasi tetap sebesar -0,919. Nilai konstanta yaitu variabel-variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Koefisien regresi variabel faktor organisasi (X1) sebesar 0,407 menunjukkan apabila semakin baik faktor organisasi maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI sebesar 0,407 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Selain itu koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 1,925 menunjukkan apabila semakin baik motivasi maka akan mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI sebesar 1,925 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

Tabel. 4  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2404.168	2	1202.084	12.751	.000 <sup>b</sup>
Residual	11595.260	123	94.270		
Total	13999.429	125			

- a. *Dependent Variable:* Kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI  
b. *Predictors:* (Constant), Motivasi (X2), Faktor organisasi (X1)

Berdasarkan tabel 4 nilai Sig.  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel faktor organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI (Y).

Tabel 5  
Hasil Uji t

Model	<i>Unstandartdized</i>		<i>Standrardized</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.919	2.449		20.270	.000
Faktor Organisasi (X1)	0.407	.061	.351	5.905	.004
Motivasi (X2)	1.925	.398	.419	4838	.000

- a. *Dependent Variable:* Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan PPI (Y)

Berdasarkan perhitungan dari uji parsial (uji t) pada tabel 5 didapatkan hasil bahwa hasil uji t variabel faktor organisasi (X1) terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,004. Hasil pengujian menunjukkan bahwa  $\text{Sig. } t < \alpha$  (0,05) maka pengaruh variabel faktor organisasi (X1) terhadap kinerja perawat dalam PPI (Y) adalah signifikan. Hasil uji t variabel motivasi (X2) terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa  $\text{Sig.}t < \alpha$  (0,05) maka pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja perawat dalam PPI (Y) adalah signifikan.

Tabel 6  
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.902 <sup>a</sup>	.817	.804	2.051

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.804. Hal ini menunjukkan bahwa faktor organisasi dan motivasi berpengaruh sebesar 80,4% terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Sedangkan sisanya 19,6% kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa mayoritas jenis kelamin yang paling banyak adalah perawat perempuan sebanyak 110 responden (87,3%). Perempuan memiliki kesempatan paling tinggi dan berpotensi menampilkan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI yang baik. Selain itu perempuan lebih dipengaruhi aspek eksternal yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI (Ibrahim Abdeen Mhana et al., 2022). Usia paling banyak dalam penelitian ini yaitu di atas usia 30 tahun sebanyak 81 responden (64,3%) yang menunjukkan pada usia produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Powell-Jackson et al. (2020) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan diantara kelompok usia tertentu pada kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI dibandingkan dengan kelompok dengan gangguan kesehatan seperti menderita penyakit tertentu atau keterbatasan fisik. Mayoritas pendidikan terakhir adalah diploma 3 keperawatan sebanyak 77 responden (61,1%). Pendidikan akan mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI melalui tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh perawat (Ibrahim et al., 2021). Perawat sebanyak 107 orang (84,9%) memiliki status pernikahan sudah menikah. Lama bekerja perawat mayoritas adalah lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 98 responden (77,8%). Penelitian yang dilakukan oleh Henderson et al. (2021) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan status pernikahan dengan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Namun semakin lama perawat yang bekerja akan mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang semakin tinggi.

### Pengaruh Faktor Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan PPI Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada variabel faktor organisasi (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,407 terhadap variabel kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 1,925 terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor organisasi dan motivasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Hal ini

menunjukkan semakin baiknya faktor organisasi yang diberikan dan motivasi perawat maka dapat mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

Hasil uji hipotesis uji F pada variabel faktor organisasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki nilai  $F < (\alpha) 0,05$  yaitu 0,004 dan 0,000 sehingga variabel faktor organisasi dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara faktor organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI termasuk dalam kategori sangat kuat yaitu 0,902. Nilai Adjusted R Square menunjukkan variabel faktor organisasi dan motivasi berpengaruh sebesar 80,4% terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Sedangkan sisanya 19,6% kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya tentang faktor organisasi, salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Greene et al. (2020) menyatakan bahwa faktor organisasi memiliki pengaruh terhadap kejadian HAIs di rumah sakit melalui pelaksanaan PPI secara benar. Motivasi termasuk dalam unsur psikologis yang mampu mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan atau yang telah terorganisir. Motivasi diri yang baik dalam perawat tercermin dalam hasil kerja maksimal serta pelayanan yang diberikan sepenuh hati kepada pasien. Maka motivasi merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan (Breed et al., 2020; Gesser-Edelsburg et al., 2021). Oleh karena itu faktor organisasi yang mendukung akan mendorong motivasi perawat dalam peningkatan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI.

### **Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI)**

Berdasarkan hasil analisis uji t pada variabel faktor organisasi (X1) diperoleh signifikasi  $< (\alpha) 0,05$  sehingga variabel faktor organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Faktor organisasi dalam penelitian ini meliputi sistem *reward*, pelatihan, dan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi & Hariyati (2019) menyatakan bahwa sistem *reward* dapat meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan dalam kemampuan berpikir kritis, mendorong praktik berbasis bukti, dan peningkatan pengetahuan perawat. Penelitian lain juga menyatakan sistem *reward* mampu meningkatkan kinerja perawat dalam Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) karena sistem *reward* yang diberikan kepada perawat mampu memberikan motivasi dalam melakukan PPI (Gaughan et al., 2021). Selain itu faktor kepemimpinan memberikan ruang dan kondisi dalam pelaksanaan PPI secara berkelanjutan dan jangka panjang. Kepemimpinan yang efektif akan membantu anggota timnya dalam mengembangkan kepercayaan dalam struktur organisasinya dan menjaga stabilitas kinerja anggota timnya dalam pelaksanaan PPI (Qvistgaard et al., 2019). Hal ini didukung oleh temuan penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berhubungan signifikan dalam melakukan pengembangan, implementasi, dan evaluasi PPI. Kepemimpinan yang efektif akan menumbuhkan budaya kerja dalam PPI di lingkungan kerjanya dengan baik, mampu menjadi *role model* bagi anggota timnya, dan mampu dalam mengatasi permasalahan terkait pelaksanaan PPI di timnya dengan baik melalui komunikasi efektif sehingga akan meningkatkan kinerja PPI dalam timnya (Burnett, 2018). Pelatihan pada perawat dapat



meningkatkan kinerja perawat sejalan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI) (Baskara et al., 2019).

Berbagai pandangan teori yang dijelaskan bahwa karakteristik organisasi memiliki peran dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI). Sistem *reward* baik berupa finansial maupun non finansial dari organisasi terhadap perawat mampu membangkitkan semangat bekerja dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan salah satunya melalui peningkatan dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI). Pelatihan yang disediakan oleh organisasi maupun organisasi memberikan kesempatan pada semua perawat juga akan mendorong perawat meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan PPI seiring dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam pelaksanaan PPI Begitu pula dengan kepemimpinan yang efektif yaitu yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif, adanya keterbukaan antara atasan dengan staf atau perawat, dan mampu menjadi *role model*. Kepemimpinan yang efektif ini mampu memberikan dorongan kuat pada perawat untuk meningkatkan kinerjanya termasuk dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI).

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat dalam Pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI)**

Berdasarkan hasil analisis uji t pada variabel motivasi (X2) diperoleh signifikasi < (*alpha*) 0,05 sehingga variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Penilaian motivasi dilihat dari parameter yang digunakan yaitu inisiatif melaksanakan sesuai prosedur, dorongan berpartisipasi, dorongan melakukan peningkatan, dan dukungan eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Asmara et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja IPCN karena motivasi merupakan pendorong secara langsung dalam kualitas kerja dan faktor dasar dalam peningkatan kinerja. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Herbec et al. (2020) yang menyatakan bahwa perawat dengan motivasi yang tinggi menyebabkan tingginya tingkat kepatuhan sehingga mampu meningkatkan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Motivasi yang diberikan secara baik dan berkelanjutan dari seorang atasan seperti IPCN akan meningkatkan kepuasan atas keberhasilan dalam pelaksanaan PPI sehingga menyebabkan peningkatan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI (Dewi & Hamid, 2023). Motivasi yang diberikan oleh antar perawat juga mampu mengubah kebiasaan buruk dalam pelaksanaan PPI melalui proses kebiasaan otomatis dan proses pengambilan keputusan yang reflektif sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan PPI (C. Greene & Wilson, 2022). Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki perawat dapat menjadi suatu motivasi dalam diri perawat. Motivasi tersebut memiliki peranan penting yang mendorong perawat untuk dapat mengimplementasikan pelaksanaan PPI secara lebih baik maka ini akan mempengaruhi kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI (Hastuti et al., 2021).

Berbagai pandangan teori yang dijelaskan dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berkaitan erat dengan kinerja perawat termasuk dalam pelaksanaan PPI. Motivasi didapatkan dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dalam diri

perawat yang mampu meningkatkan kinerja melalui dorongan kuat dalam dirinya dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi yang berasal dari faktor eksternal misalnya atasan, IPCN, rekan kerja, maupun dari lingkungan kerja juga mampu meningkatkan kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Motivasi yang baik ini maka perawat akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada kinerjanya dalam pelaksanaan PPI.

## SIMPULAN

Faktor organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI. Kinerja perawat dalam pelaksanaan PPI dapat ditingkatkan melalui faktor organisasi yang mendukung bagi perawat yang terdiri dari *sistem reward*, pelatihan, dan kepemimpinan. Sistem *reward* yang diberikan dari organisasi baik yang berupa finansial maupun non finansial. Pelatihan yang diberikan kepada perawat akan meningkatkan kinerja melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan dorongan kuat pada perawat untuk meningkatkan kinerjanya termasuk dalam pelaksanaan. Motivasi yang berasal dari faktor internal yaitu dalam diri perawat dan faktor eksternal yaitu dari misalnya atasan, IPCN, rekan kerja, maupun dari lingkungan kerja.

## SARAN

Pemberian dukungan dari organisasi bagi perawat melalui peningkatan pemberian sistem reward baik berupa finansial maupun non finansial, pemberian pelatihan kepada perawat yang terkait dengan pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), dan kepemimpinan dari seorang pemimpin yang mampu mendorong perawat untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI). Selain itu peningkatan pemberian motivasi yang mampu mendorong motivasi dalam diri perawat dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif yang mampu meningkatkan motivasi perawat dalam meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI).

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E. (2017). The Effect of Operating Procedure with Infection Incidence on Contaminated Cleaning Operating Patients (Case Control Study in RSUD HAJI Surabaya). *Jurnal Berkala Epidemiologi*, 5(3), 351. <https://doi.org/10.20473/jbe.v5i32017.351-360>
- Albaqawi, H. M., Pasay-an, E., Mostoles, R., & Villareal, S. (2021). Risk Assessment and Management Among Frontline Nurses in the Context of the COVID-19 Virus in the Northern Region of the Kingdom of Saudi Arabia. *Applied Nursing Research*, 58(July 2020), 151410. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151410>
- Asmara, A., Hariyati, R. T. S., Handiyani, H., & Avia, I. (2019). Analysis of Infection Prevention Control Nurse performance: A Descriptive Study. *Enfermería Clínica*, 29, 36–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.006>
- Ayed, H. Ben, Yaich, S., Trigui, M., Jemaa, M. Ben, Hmida, M. Ben, Karray, R., Kassis, M., Mejdoub, Y., Feki, H., Jedidi, J., & Damak, J. (2019). Prevalence and Risk Factors of Health Care–Associated Infections in a Limited Resources Country: A Cross-Sectional Study. *American Journal of Infection Control*, 47(8), 945–950.

- <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2019.01.008>
- Breed, M., Downing, C., & Ally, H. (2020). Factors Influencing Motivation of Nurse Leaders in a Private Hospital Group in Gauteng, South Africa: A Quantitative Study. *Curationis*, *1*(43), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/curationis.v43i1.2011>
- Dekker, M., Van Mansfeld, R., Vandenbroucke-Grauls, C., De Bruijne, M., & Jongerden, I. (2020). Infection Control Link Nurse Programs in Dutch Acute Care Hospitals; A Mixed-Methods Study. *Antimicrobial Resistance and Infection Control*, *9*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s13756-020-0704-2>
- Dewi, L., & Hamid, A. Y. S. (2023). Experiences of Infection Prevention and Control Nurses ( IPCNs ) in Performing Their Roles and Duties in the Indonesia Army Central Hospital : A Qualitative Descriptive Study. *Belitung Nursing Journal*, *15*(1), 21-27. <https://doi.org/10.33546/bnj.2482>
- Gesser-Edelsburg, A., Cohen, R., Halavi, A. M., & Zemach, M. (2021). Motivating Healthcare Professionals (Nurses, Nurse Assistants, Physicians) to Integrate New Practices for Preventing Healthcare-Associated Infections Into the Care Continuum: Turning Positive Deviance Into Positive Norms. *BMC Infectious Diseases*, *21*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12879-021-06215-3>
- Greene, C., & Wilson, J. (2022). The Use of Behaviour Change Theory for Infection Prevention and Control Practices in Healthcare Settings: A Scoping Review. *Journal of Infection Prevention*, *23*(3), 108–117. <https://doi.org/10.1177/17571774211066779>
- Greene, M. T., Gilmartin, H. M., & Saint, S. (2020). Psychological Safety and Infection Prevention Practices: Results from a National Survey. *American Journal of Infection Control*, *48*(1), 2–6. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2019.09.027>
- Hapsari, A. P., Wahyuni, C. U., & Mudjianto, D. (2018). Knowledge of Surveillance Officers on Identification of Healthcare-Associated Infections in Surabaya. *Jurnal Berkala Epidemiologi*, *6*(2), 130. <https://doi.org/10.20473/jbe.v6i22018.130-138>
- Hastuti, S. K. W., Fadilla, A. I., & Apriansyah, S. (2021). Factors Related to Nurse Compliance in the Implementation of Universal Precaution in the Inpatient Room One of Private Hospital in Yogyakarta. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, *10*(2), 177–188. <https://doi.org/10.18196/jmmr.v10i2.10637>
- Henderson, J., Willis, E., Blackman, I., Verrall, C., & McNeill, L. (2021). Comparing infection control and ward nurses' views of the omission of infection control activities using the Missed Nursing Care Infection Prevention and Control (MNCIPC) Survey. *Journal of Nursing Management*, *29*(5), 1228–1238. <https://doi.org/10.1111/jonm.13261>
- Herbec, A., Chimhini, G., Rosenberg-Pacareu, J., Sithole, K., Rickli, F., Chimhuya, S., Manyau, S., Walker, A. S., Klein, N., Lorencatto, F., & Fitzgerald, F. C. (2020). Barriers and Facilitators to Infection Prevention and Control in a Neonatal Unit in Zimbabwe – A Theory-Driven Qualitative Study to Inform Design of a Behaviour Change Intervention. *Journal of Hospital Infection*, *106*(4), 804–811. <https://doi.org/10.1016/j.jhin.2020.09.020>
- Ibrahim Abdeen Mhana, E., Ahmed Abd El-Aziz, N., & Mohamed Hassan, M. (2022). Nurses' Performance Regarding Infection Control Precautions in Primary Health Care Centers. *Egyptian Journal of Health Care*, *13*(3), 420–431.

- <https://doi.org/10.21608/ejhc.2022.252382>
- Ibrahim, N., Elsattar, A., Fahmy, N. M., & El-gawad, N. A. E. A. (2021). *Assessment of Nurses ' knowledge and Performance Regarding Infection Control Using Mind Map at Obstetric and Gynecological Departments*. 8(3), 234–247. Diakses pada [www.noveltyjournals.com](http://www.noveltyjournals.com) tanggal 10 Maret 2023 jam 19.10 WIB
- Kim, H., & Hwang, Y. H. (2020). Factors Contributing to Clinical Nurse Compliance With Infection Prevention and Control Practices: A Cross-Sectional Study. *Nursing and Health Sciences*, 22(1), 126–133. <https://doi.org/10.1111/nhs.12659>
- Powell-Jackson, T., King, J. J. C., Makungu, C., Spieker, N., Woodd, S., Risha, P., & Goodman, C. (2020). Infection Prevention and Control Compliance in Tanzanian Outpatient Facilities: A Cross-Sectional Study with Implications for the Control of COVID-19. *The Lancet Global Health*, 8(6), e780–e789. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(20\)30222-9](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(20)30222-9)
- Salmanov, A. G., Vdovychenko, S. Y., Litus, O. I., Litus, V. I., Bisyuk, Y. A., Bondarenko, T. M., Davtian, L. L., Olifirova, T. F., Leleka, M. V., Kovalchuk, O. I., Dzevulska, I. V., Moroz, V. V., Kaminsky, R. F., Zhegulovych, Z. E., & Kerechany, I. V. (2019). Prevalence of Health Care–Associated Infections and Antimicrobial Resistance of the Responsible Pathogens in Ukraine: Results of a Multicenter Study (2014-2016). *American Journal of Infection Control*, 47(6), e15–e20. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2019.03.007>
- Silverberg, S. L., Puchalski Ritchie, L. M., Gobat, N., & Murthy, S. (2021). COVID-19 infection Prevention and Control Procedures and Institutional Trust: Perceptions of Canadian Intensive Care and Emergency Department Nurses. *Canadian Journal of Anesthesia*, 68(8), 1165–1175. <https://doi.org/10.1007/s12630-021-02028-9>
- Zhou, Q., Lai, X., Zhang, X., & Tan, L. (2020). Compliance Measurement and Observed Influencing Factors of Hand Hygiene Based on COVID-19 Guidelines in China. *American Journal of Infection Control*, 48(9), 1074–1079. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2020.05.043>