

Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Implementasi EWS (Early Warning System) Pada Pasien Di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang

Agus Irawan

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Menarikdiri@gmail.com

Ike Prafitasari

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
ikkeshary@gmail.com

Mujiadi

Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Mujiadi.k3@gmail.com

Abstrak – Kunci dalam memberikan perawatan optimal pada pasien yang mengalami perburukan adalah pelaksanaan EWS (*Early Warning System*) sesuai protokol. Penerapan EWS merupakan bagian implementasi dari Asuhan Keperawatan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, kedisiplinan, & tanggung jawab. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi EWS (*Early Warning System*) pada pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis analitik *korelatif*. Populasinya adalah semua perawat di Ruang Rawat Inap berjumlah 407 orang. Sampling menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel 81 orang. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 29 April – 6 Mei 2020. Teknik analisa datanya menggunakan uji statistik *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sedang (56,8%) dan sebagian besar responden melaksanakan sebagian implementasi EWS pada pasien (58,0%). Hasil analisa data menunjukkan nilai $\rho = 0,000$. Yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan implementasi EWS (*Early Warning System*) pada pasien. Saran dari penelitian ini adalah Rumah Sakit diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dengan cara memberikan penghargaan kepada perawat, serta mengadakan pelatihan EWS kepada perawat. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada variabel lain yang belum diteliti, misalnya faktor beban atau stres kerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, implementasi EWS, perawat

Abstract – The key to providing optimal care for patients who experience worsening was the implementation of EWS (*Early Warning System*) according to the protocol. The implementation of EWS was one part of the implementation of Nursing Care. Work motivation could affect nurse performance, discipline, & responsibility. The purpose of this study was to determine the relationship of nurses work motivation with the implementation of the EWS (*Early Warning System*) in patients in the Inpatient Room of RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. This type of research was quantitative with correlative analytic types. The population in this study were all nurses in the Inpatient

Room, amounting to 407 people. Sampling of this study used a purposive sampling method with a total sample of 81 people. The study was conducted from April 29 to May 6, 2020. The data analysis technique uses Rank Spearman statistical tests. The results showed that the majority of respondents had moderate work motivation (56,8%) and the majority of respondents implemented part of the implementation of EWS in patients (58,0%). The results of data analysis showed the value of $p = 0,000$. Which means that there was a relationship between relationship of nurses work motivation with the implementation of the EWS (Early Warning System) in patients in the Inpatient Room of RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Suggestions from this study are that hospitals are expected to be able to increase nurses motivation by giving bonuses or rewards to nurses, and holding EWS training for nurses. The suggestion from this research is that the hospital is expected to be able to increase nurses work motivation by giving bonuses or rewards to nurses, as well as holding EWS training for nurses. Future researchers were expected to be conduct research on other variables that have not been studied, for example workload or work stress factors.

Keywords: work motivation, EWS implementation, nurses

PENDAHULUAN

Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan harus melakukan pengkajian secara terfokus dan mengobservasi tanda vital untuk menilai dan mengetahui resiko terjadinya perburukan pasien. Kunci dalam memberikan perawatan optimal pada pasien yang mengalami perburukan adalah pelaksanaan EWS sesuai protokol. Menurut penelitian Shuban dkk. (2019), keberhasilan EWS dalam menurunkan kejadian henti jantung dipengaruhi implementasi yang baik dari instrumen EWS sesuai dengan pedoman yang di tetapkan. *Early Warning Score (EWS)* adalah suatu permintaan bantuan untuk mengatasi masalah pasien secara dini, dengan diukur menggunakan tujuh parameter untuk mengetahui respon aktivasi klinis pasien (Saab *et al.*, 2017).

Motivasi kerja perawat merupakan esensi dalam peningkatan peran perawat, *image* profesional, penguatan sistem kesehatan dan peningkatan kualitas asuhan keperawatan bagi individu pasien maupun kesehatan suatu komunitas (Aryandini, 2015). Menurut Onyango (2018), menurunnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat, ketidakdisiplinan terhadap tanggung jawab dalam menjalankan tugas – tugasnya khususnya asuhan keperawatan. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia terutama motivasi dan kinerja bagi perawat agar mutu asuhan keperawatan yang memepengaruhi kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan tetap baik (Jais & Hasanbasri, 2007).

Pada studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Januari 2020 di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, didapatkan data bahwa 55% implementasi EWS di ruangan tersebut dilaksanakan sebagian, 35% terisi seluruhnya, dan sisanya 10% EWS belum dilaksanakan. Peneliti juga sempat melakukan wawancara kepada beberapa perawat yang kebetulan sedang jaga pada jam dinas tersebut.

Dari 10 perawat yang diwawancarai, 7 perawat mengatakan bahwa mereka kurang bersemangat dalam bekerja dan 3 perawat lainnya mengatakan bahwa *EWS* tidak terlalu penting untuk dilaksanakan. Alasan mereka tidak/ belum melaksanakan *EWS* juga dikarenakan motivasi kerja yang menurun, mereka merasa pekerjaannya monoton dan kurang memiliki motivasi untuk bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan data di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, 2) Mengidentifikasi implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, 3) Menganalisis hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian analitik *korelatif*. Penelitian dilakukan di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 29 April – 6 Mei 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang yang berjumlah 407 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan jenis “*Purposive Sampling*”. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 responden yang merupakan sebagian dari populasi dan terbagi menjadi 8 wilayah (ruang rawat inap).

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penilaian Motivasi Kerja Perawat menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dan Observasi Implementasi *EWS (Early Warning System)* Pada Pasien melalui SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit).

Pada tahap analisis data, peneliti menggunakan distribusi frekuensi persentase univariat dan bivariat. Analisis univariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Secara umum, dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Sedangkan analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang yang dianalisis dengan uji *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	<25 tahun	1	1,2%
	25 – 35 tahun	26	32,1%
	36 – 40 tahun	19	23,5%
	41 – 45 tahun	6	7,4%
> 45 tahun	29	35,8%	
2	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	58	71,6%
	Perempuan	23	28,4%
3	Pendidikan		
	SPK/ Sederajat	1	1,2%
	D3/ Akper	51	63,0%
S1 Keperawatan	29	35,8%	
4	Lama Kerja		
	< 6 tahun	12	14,8%
	6 – 10 tahun	15	18,5%
> 10 tahun	54	66,7%	
5	Pelatihan EWS		
	Pernah	34	42,0%
Tidak Pernah	47	58,0%	
6	Jadwal Dinas		
	Dinas Pagi	42	51,9%
	Dinas Sore	22	27,2%
Dinas Malam	17	21,0%	
	Jumlah	81	100,0%

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa umur responden terbanyak adalah pada usia > 45 tahun (35,8%), kemudian berdasarkan jensi kelamin didominasi oleh responden laki – laki (71,6%). Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berlatar belakang pendidikan D3/Akper (63,0%). Sedangkan responden berdasar lama kerja didominasi responden yang sudah bekerja selama > 10 tahun (66,7%). Berdasarkan pelatihan *EWS* didominasi responden yang tidak pernah/ belum pernah mengikuti pelatihan *EWS* (58,0%). Karakteristik responden berdasarkan jadwal dinas pada saat penelitian, yang terbanyak adalah responden yang sedang dinas pagi (51,9%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kuat	20	24,7
2.	Sedang	46	56,8
3.	Lemah	15	18,5
Jumlah		81	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum sebagian besar responden memiliki motivasi kerja sedang yaitu sebanyak 56,8% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sebagian kecil responden memiliki motivasi kerja yang lemah (18,5%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Implementasi EWS Pada Pasien

No.	Implementasi EWS	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Dilaksanakan 100%	20	24,7
2.	Dilaksanakan Sebagian	47	58,0
3.	Tidak Dilaksanakan EWS	14	17,3
Jumlah		81	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum sebagian besar responden melaksanakan sebagian algoritma implementasi EWS pada pasien yaitu sebanyak 58,0% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sebagian kecil responden tidak melaksanakan algoritma implementasi EWS pada pasien (17,3%).

Tabel 4. Hasil Tabulasi Silang

Motivasi Kerja	Implementasi EWS						Jumlah	
	Dilaksanakan 100%		Dilaksanakan Sebagian		Tidak Dilaksanakan			
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Kuat	17	21,0	2	2,5	1	1,2	20	24,7
Sedang	2	2,5	42	51,9	2	2,5	46	56,8
Lemah	1	1,2	3	3,7	11	13,6	15	18,5
Total	20	24,7	47	58,0	14	17,3	81	100
$r_s = 0,754$								
$\rho\text{-value} = 0,000$								
Keputusan = H_1 diterima ($0,000 < 0,05$)								

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji *Rank Spearman* terlihat nilai $r_s = 0,754$ dengan probabilitas ($\rho - value$) = 0,000. Karena probabilitas ($\rho - value$) < 0,05 maka H_1 diterima, yang artinya ada hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi EWS (*Early Warning System*) pada pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, dan dengan arah korelasi signifikan dengan kekuatan positif dan berhubungan sangat kuat, dengan kata lain, semakin tinggi/ semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat, implementasi EWS pada pasien yang dirawatnya akan semakin baik/ semakin dilaksanakan sesuai algoritma.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang

Temuan dari penelitian pada Tabel 2 yang berkaitan dengan motivasi kerja perawat dibagi ke dalam kategori Motivasi Kuat, Motivasi Sedang, dan Motivasi Lemah, yang meliputi 2 indikator motivasi kerja yaitu motivasi internal & motivasi eksternal. Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang) memiliki motivasi kerja sedang yaitu sebanyak 56,8% dari total keseluruhan responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan kuesioner motivasi kerja, dapat diketahui motivasi kerja perawat dalam kategori motivasi sedang. Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan suatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Di kalangan para ahli muncul berbagai pendapat tentang motivasi. Meskipun demikian, ada juga semacam kesamaan pendapat yang dapat ditarik mengenai pengertian motivasi, yaitu: dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Yang dapat diamati adalah kegiatan atau mungkin alasan-alasan tindakan tersebut (Notoatmodjo, 2012). Indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: Motivasi internal, diantaranya: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal, diantaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (Astuti, 2017).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden (51,9%) sedang dinas pagi pada saat pengumpulan data. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja, hal ini sesuai dengan penelitian dari Temparaja (2018), yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja yang tidak searah, yaitu jika beban kerja meningkat maka motivasi kerja sudah pasti menurun begitu juga sebaliknya. Beban kerja perawat juga berkaitan dengan jadwal dinas, jadwal dinas pagi pada perawat merupakan *shift* kerja paling sibuk dan melelahkan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Hestya dkk. (2012), yang menyatakan bahwa *shift* kerja pagi merupakan *shift* kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kelelahan kerja perawat, karena banyaknya kegiatan keperawatan yang harus dilakukan pada *shift* kerja pagi, perawat mengalami keluhan kelelahan yang paling tinggi pada saat mereka selesai bekerja *shift* kerja pagi

Beberapa teori di atas menjadi dasar peneliti untuk berasumsi bahwa motivasi kerja perawat Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang dalam kategori sedang, kurangnya tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan, bekerja dengan tujuan merawat pasien dengan baik, senang dalam melakukan pekerjaan yang telah di serahkan sebagai tanggung jawab perawat, kurangnya motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan, dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja disini. Karena dengan adanya motivasi kerja yang baik maka hasil yang akan didapat akan menjadi baik. Selain itu faktor beban kerja akibat jadwal dinas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat.

2. Implementasi *EWS (Early Warning System)* pada Pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang

Temuan dari penelitian pada Tabel 3 yang berkaitan dengan implementasi *EWS (Early Warning System)* pada pasien dibagi ke dalam kategori Dilaksanakan 100%, Dilaksanakan Sebagian, Tidak Dilaksanakan *EWS*. Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang) melaksanakan sebagian algoritma implementasi *EWS* pada pasien yaitu sebanyak 58,0% dari total keseluruhan responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan instrumen penelitian berupa lembar observasi implementasi *EWS* yang mengacu pada SIMRS Rumah Sakit, didapatkan data bahwa sebagian besar responden hanya mengisi sebagian algoritma implementasi *EWS* pada pasien. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, antara lain pemahaman yang kurang akan pentingnya implementasi *EWS* yang tidak normal, atau pengetahuan yang kurang tentang pengisian *EWS* yang didapat yang dapat dikarenakan kurangnya sosialisasi SOP *EWS* kepada seluruh perawat. Menurut Notoatmodjo (2012), faktor yang dapat mempengaruhi implementasi pada proses keperawatan diantaranya adalah pendidikan pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan menurut Keliat (2006), SOP atau prosedur adalah sebagai pedoman yang menuntun perawat dalam mengisi formulir pengkajian proses keperawatan kesehatan jiwa yang meliputi cara pengisian identitas klien, alasan masuk RS, faktor predisposisi, fisik, psikososial, status mental, kebutuhan persiapan pulang, mekanisme koping, masalah psikososial dan lingkungan, pengetahuan, aspek medik, daftar masalah keperawatan dan diagnosa keperawatan. Hal tersebut juga didukung penelitian dari Subhan dkk. (2017), yang menyimpulkan bahwa untuk memperbaiki implementasi pengisian *EWS* di ruang perawatan, perlu dilakukan sosialisasi dan pelatihan mengenai SPO *EWS* dan implementasinya pada seluruh petugas kesehatan di lingkungan Rumah Sakit.

Beberapa teori di atas memperkuat peneliti untuk beropini bahwa responden yang sebagian besar hanya mengisi sebagian algoritma implementasi *EWS* pada pasien, disebabkan karena masih ada 58,0% responden yang belum pernah mengikuti

pelatihan *EWS*, sehingga mereka belum maksimal dalam menerapkan *EWS* yang sesuai standar.

3. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Implementasi *EWS* (*Early Warning System*) Pada Pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4, serta hasil analisis data antara variabel motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS* (*Early Warning System*) pada pasien. Menurut uji statistik *Rank-Spearman* dengan tingkat kesalahan $\alpha < 0,05$ didapatkan $p\text{-value} = 0,000$. Hasil data nilai $\rho = 0,000 < 0,05$ berarti $\rho < \alpha$ yang artinya, H_1 diterima, yaitu ada hubungan motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS* (*Early Warning System*) pada pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Sedangkan nilai korelasi *Rank Spearman* (r_s) adalah sebesar 0,754 yang berarti arah korelasi signifikan dengan kekuatan positif dan berhubungan sangat kuat, dengan kata lain, semakin tinggi/ semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat, implementasi *EWS* pada pasien yang dirawatnya akan semakin baik/ semakin dilaksanakan sesuai algoritma. Dari pernyataan dan hasil penelitian tersebut di atas maka motivasi kerja perawat yang sebagian besar dalam kategori motivasi sedang, berhubungan kuat dengan implementasi *EWS* kategori “Dilaksanakan Sebagian” yaitu sebanyak 42 responden atau 51,9% dari total responden penelitian yang ada yaitu sebanyak 81 orang.

Banyak faktor yang mempengaruhi seorang perawat dalam melakukan implementasi *EWS* pada pasien di Rumah Sakit. Motivasi kerja yang kurang dapat mempengaruhi seorang perawat untuk mengambil keputusan atau bersikap dalam memberikan implementasi *EWS* pada pasien. Secara umum motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor selain beban kerja, seperti yang disebutkan dalam penelitian Restiaty dkk. (2006) tentang beban kerja dan perasaan kelelahan menyimpulkan adanya hubungan beban kerja di tempat kerja dengan kelelahan kerja yang merupakan gejala fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan, artinya semakin berat beban kerja di tempat kerja maka semakin rendah motivasi kerja seseorang. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sastrohadiwiryono (2003) yang menyatakan bahwa kinerja tenaga kerja 80%-90% bergantung kepada motivasi kerja dan yang 10%-20% bergantung kemampuannya. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya karena dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang akan membuat orang tersebut terdorong untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suyanto, 2008). Teori tersebut menjadi dasar peneliti untuk berasumsi bahwa implementasi *EWS* yang dilakukan oleh perawat yang sebagian besar hanya dilaksanakan sebagian, benar dipengaruhi oleh motivasi kerja, beban kerja yang berat khususnya pada jadwal dinas pagi membuat motivasi kerja menurun dan berakibat kurang maksimalnya implementasi *EWS* yang dilakukan oleh perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 1 responden yang memiliki motivasi kerja yang lemah namun dapat melaksanakan implementasi *EWS* 100%. Kemudian juga ada 1 responden yang memiliki motivasi kerja kuat namun tidak melaksanakan *EWS* sama sekali. Dua hal tersebut merupakan anomali, namun masih dapat dijelaskan. Fakta tersebut dapat terjadi karena adanya faktor lain yang lebih dominan selain faktor motivasi kerja. Menurut Notoatmodjo (2012), tingkat pendidikan dan pengetahuan perawat juga dapat mempengaruhi implementasi proses keperawatan. Sehingga peneliti berasumsi bahwa responden yang memiliki motivasi kerja lemah namun tetap melaksanakan implementasi *EWS* 100% karena dia memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan pengetahuan tentang *EWS*/ sudah mengikuti pelatihan *EWS*. Sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja kuat namun tidak melaksanakan implementasi *EWS* karena dia memiliki pengetahuan tentang *EWS* yang kurang atau belum mengikuti pelatihan *EWS*. Sehingga dalam kondisi ini, motivasi bukanlah satu – satunya faktor yang dominan dapat mempengaruhi implementasi *EWS*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang sebagian besar dalam kategori motivasi sedang. Implementasi *EWS* (*Early Warning System*) Pada Pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang sebagian besar dalam kategori Dilaksanakan Sebagian. Ada hubungan dengan arah korelasi positif (sangat kuat) antara motivasi kerja perawat dengan implementasi *EWS* (*Early Warning System*) pada pasien di Ruang Rawat Inap RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

Saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini adalah 1) Rumah Sakit diharapkan dapat meningkatkan motivasi perawat yang sebagian besar dalam kategori sedang, dengan cara memberikan bonus atau penghargaan kepada perawat. Rumah Sakit juga diharapkan untuk mengadakan pelatihan rutin tentang implementasi *EWS*, sehingga kualitas implementasi *EWS* yang masih sebagian besar “dilaksanakan sebagian” dapat lebih baik menjadi “dilaksanakan seluruhnya”. 2) Perawat diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memotivasi diri sendiri agar bekerja secara maksimal khususnya terkait implementasi *EWS* dan menambah ilmu tentang implementasi *EWS* dengan cara mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Rumah Sakit. 3) Peneliti yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian pada variabel lain yang berhubungan atau yang mempengaruhi implementasi *EWS*, atau dapat melakukan penelitian pada variabel lain yang belum diteliti, misalnya faktor beban kerja atau stres kerja. Sehingga dapat diketahui faktor lain selain motivasi kerja yang juga dapat mempengaruhi implementasi *EWS* pada pasien di Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryandini, E. (2015). *Hubungan motivasi kerja dengan tingkat kinerja perawat di Ruang Rawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Naskah Publikasi*. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah.
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan CV. Maju Mapan. *JMK, Vol.2 No.1 Edisi Januari 2017*, (1).
- Hestya, I., Wijono, T. H., & Setiorini, S. (2012). *Hubungan Kerja Shift Terhadap Kelelahan Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Dr. Sayidiman Magetan Tahun 2012 (Skripsi)*. Magetan: Kesehatan Lingkungan Kampus Magetan.
- Jais, A., & Hasanbasri, M. (2007). *Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Keliat, B. A. (2006). *Proses Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Jakarta: EGC.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Onyango, J. W. (2018). Effects of training on employee performance: A survey of health workers in Siaya County, Kenya. *European Journal of Material Sciences Vol.1*, (1):11-15.
- Saab, M. M., McCarthy, B., Andrews, T., Savage, E., Drummond, F. J., Walshe, N., et al. (2017). The Effect of Adult Early Warning Systems Education on Nurses' Knowledge, Confidence and Clinical Performance: A Systematic Review. *Journal of Advanced Nursing*.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhan, N., Giwangkencana, G. W., Prihartono, M. A., & Tavianto, D. (2019). Implementasi Early Warning Score pada Kejadian Henti Jantung di Ruang Perawatan RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung yang Ditangani Tim Code Blue Selama Tahun 2017. *Jurnal Anestesi Perioperatif*, 7(1):33-41.
- Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Menajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Pers.
- Temparaja, U. J. (2018). Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi kerja pada karyawan PT. Donggi Senoro LNG. *Undergraduate Theses of Public Health Universitas Esa Unggul*.