

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DENGAN PELAKSANAAN TIMBANG TERIMA  
DI RAWAT INAP RSU ANNA MEDIKA  
MADURA**

(Studi di RSU Anna Medika Madura)

**SKRIPSI**



Oleh:

Zanuba Dwi Pramudya  
NIM 19142010044

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN  
STIKES NGUDIA HUSADA MADURA  
BANGKALAN  
2023**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DENGAN PELAKSANAAN TIMBANG TERIMA  
DI RAWAT INAP RSU ANNA MEDIKA  
MADURA**

(Studi di RSU Anna Medika Madura)

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan  
Menjadi Sarjana Keperawatan



Oleh:

Zanuba Dwi Pramudya

NIM 19142010044

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN  
STIKES NGUDIA HUSADA MADURA  
BANGKALAN  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT  
DENGAN PELAKSANAAN TIMBANG TERIMA  
DI RAWAT INAP RSU ANNA MEDIKA  
MADURA**

(Studi di RSU Anna Medika Madura)

**NASKAH PUBLIKASI**

Disusun Oleh:

Zanuba Dwi Pramudya  
NIM 19142010044

Telah disetujui pada tanggal:

2023

Pembimbing

Soliha, S.Kep.,Ns.,M.AP.,M.Kep

NIDN: 0722089001

# HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN PELAKSANAAN TIMBANG TERIMA DI RAWAT INAP RSUD ANNA MEDIKA MADURA

( Studi di RSUD Anna Medika Madura )

Zanuba Dwi Pramudya<sup>1</sup>, Soliha<sup>2</sup>  
STIKES Ngudia Husada Madura  
\*email: @gmail.com,  
[zanubadwipramudya@gmail.com](mailto:zanubadwipramudya@gmail.com)

## ABSTRAK

### ABSTRAK

Untuk memastikan kelancaran serah terima, perawat harus menjelaskan intervensi individu, kerja kolaboratif yang dilakukan (atau tidak dilakukan), dan kondisi pasien saat ini. Semua data yang diberikan harus benar agar pelayanan keperawatan dapat berjalan dengan lancar. Dua peserta (28,5%) mencapai temuan studi pendahuluan, dengan kategori yang lebih sedikit menerima bobot yang lebih sedikit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses serah terima di RSUD Anna Medika Madura mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Strategi analitik cross-sectional diterapkan dalam penelitian ini. Yang berlangsung di wilayah kerja RSUD ANNA Medika Madura. Tiga puluh perawat menjadi sampel ini. Ukuran sampel besar sebanyak 28 orang dipilih secara acak. Pelaksanaan serah terima dijadikan sebagai variabel terikat, sedangkan semangat kerja perawat dijadikan sebagai variabel bebas. Motivasi kerja staf perawat dan pertanyaan serah terima digunakan sebagai bagian dari instrumen. Uji Spearman Rank digunakan untuk menganalisis data. Nomor 1837/KEPK/STKES-NHM/EC/VII,2023 merupakan nomor persetujuan etik.

Sebanyak 28 orang (93,3% responden) di RSUD Anna Medika Madura mempunyai motivasi kerja perawat yang kuat, dan 26 orang (86,7%) mempunyai pertimbangan yang baik. Berdasarkan koefisien korelasi Spearman Rank, skor sebesar 0,000 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, pengenalan tim admisi RS Anna Medika Madura berhubungan dengan tingkat motivasi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, disarankan dapat memberikan pengetahuan bagaimana cara memaksimalkan pelaksanaan timbang terima di ruangan masing – masing sesuai dengan standart dan prosedur yang ada, dan diharapkan dapat melakukan pemberian intervensi untuk menciptakan keselamatan pasien yang optimal.

**Kata Kunci: motivasi kerja perawat, pelaksanaan timbang terima**

1. Mahasiswa Sarjana Keperawatan STIKES Ngudia Husada Madura
2. Dosen STIKES Ngudia Husada Madura

**THE RELATIONSHIP OF NURSES' WORK MOTIVATION AND  
THE IMPLEMENTATION OF INPATIENT HANDOVER  
RSU ANNA MEDIKA MADURA**

*(Study at RSU Anna Medika Maudra, Bangkalan Regency)*

Zanuba Dwi Pramudya<sup>1</sup>, Soliha<sup>2</sup>  
STIKES Ngudia Husada Madura

\*email: ,

[zanubadwipramudya@gmail.com](mailto:zanubadwipramudya@gmail.com)

**ABSTRACT**

*To ensure a smooth handoff, nurses should describe their individual interventions, the collaborative work done (or not done), and the current state of the patient. All data given must be correct for nursing care to go smoothly. Two participants (28.5%) achieved the preliminary study's findings, with the less categories receiving less weight. The goal of this research is to determine how the handover process at Anna Medika Madura general Hospital affects the work motivation of nurses.*

*A cross-sectional analytic strategy was applied in the research. Which took place at the ANNA Medika Madura General Hospital's working area. Thirty nurses make up this sample. A large sample size of 28 people was chosen at random. The implementation of handover served as the dependent variable, while the nurse's enthusiasm to work served as the independent variable. Nursing staff job motivation and handover questions were utilised as part of the instrument. The Spearman Rank test was used to analyse the data. Number 1837/KEPK/STKES-NHM/EC/VII,2023 is the ethical approval number.*

*As many as 28 (93.3% of respondents) at RSU Anna Medika Madura were found to have strong nursing job motivation, and 26 (86.7%) were found to have good considerations. According to the Spearman Rank correlation coefficient, a score of 0.000 indicates a significance level of 0.05. Therefore, the introduction of the admissions team at Anna Medika Madura General Hospital is connected to the level of employee motivation.*

*Based on the description above, it is recommended to provide knowledge on how to maximize the implementation of Handover in each room in accordance with existing standards and procedures, and is expected to provide interventions to create optimal patient safety.*

**Keywords:** *Nurse work motivation, The Implementation of Handover*

## PENDAHULUAN

Timbang terima merupakan metode memberi dan menerima informasi terkait kesehatan. Serah terima yang berhasil memerlukan komunikasi yang singkat, jelas, dan komprehensif mengenai aktivitas individu perawat, tindakan kolaboratif yang dilakukan atau tidak, dan status pasien saat ini. Untuk kesinambungan asuhan keperawatan yang lancar, semua informasi yang dibagikan harus benar. (Nursalam, 2014).

Tujuan dari timbang terima yaitu untuk mentransfer informasi secara efektif dan aman dari satu shift ke shift berikutnya. Rincian riwayat kesehatan pasien, persyaratan, keadaan pribadi, dan konteks sosial merupakan informasi yang relevan. Penerimaan pasien sangat penting dalam mengembangkan pengobatan yang aman, namun terdapat kesalahan dalam penerapan faktor ini, sehingga menimbulkan kekhawatiran di seluruh dunia. (Kusumaningrum, 2022).

penelitian mendokumentasikan dampak negatif dari penyerahan pasien yang tidak efisien pada individu, keluarga, dan komunitas. Dalam penelitiannya tentang masalah komunikasi penerimaan pasien, Cohen & Hilligos (2010) mengungkapkan 32 persen kejadian, menyebabkan kesalahan dalam pemberian obat, perencanaan keperawatan, kehilangan data, dan pengujian yang menguatkan.

Dua responden (28,5%) menilai kualitas sangat baik pada tanggal 23 Desember 2022 di RSU Anna Medika Madura di Kabupaten Bangkalan; tiga responden (42,8%),

namun menilai memuaskan,5%), tidak ada kategori untuk penghitungan dan persetujuan. Dengan tidak adanya Kepala ruangan atau PP yang meminta persyaratan dasar pasien dan tidak adanya pertimbangan yang dilakukan di Nurse Station dan bed pasien, maka analisis kuesioner menunjukkan kurangnya perhatian.

Menurut Kamil (2017), faktor internal seperti komunikasi, perhatian, kelelahan, ingatan, motivasi untuk bekerja, pengetahuan, atau pengalaman mempengaruhi berhasil tidaknya serah terima profesi keperawatan. Pengaruh eksternal mencakup hal-hal seperti budaya perusahaan, infrastruktur, teknologi, dan ketersediaan sumber daya manusia. Pengetahuan, sikap, ketersediaan proses standar, kepemimpinan, dan rekan kerja semuanya berperan dalam seberapa efektif pertimbangan dilakukan di tempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Kesrianti (Oxyandi & Endayni, 2020) (dalam Kurniawa, 2018).

Kementerian Kesehatan Indonesia menekankan perlunya menjaga jalur komunikasi terbuka untuk menghindari masalah seperti terputusnya kontinuitas layanan, perawatan yang salah, kehilangan data, dan rencana yang tidak dipikirkan dengan matang.

keperawatan, kesalahan dalam pengujian tambahan yang mungkin membahayakan pasien atau menyebabkan cedera, dan ketidaksesuaian pasien. (kesrianti, Noor, & Maidin, 2014).

Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan

timbang terima adalah dengan memberikan sebuah penghargaan. Tanda jasa, promosi, dan jenis pengakuan lainnya (seperti ungkapan terima kasih tertulis) semuanya merupakan hal yang wajar untuk diskusi kita tentang imbalan. Selain pengakuan melalui penghargaan, penguatan sumber daya manusia merupakan strategi kunci untuk meningkatkan kualitas layanan keperawatan. (Sudibjo et al, 2015)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain analitik korelasional, metodologi cross sectional, dan uji statistik Spearman Rank untuk menganalisis data dari populasi sebanyak 30 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 28 orang yang dipilih secara acak. Uji Etik dilakukan dengan menggunakan Protokol No. 1824/KEPK/STIKES-NHM/EC/VII/2023, dan pengumpulan data menggunakan Kuesioner Penerimaan, Pertimbangan, dan Implementasi serta Kuesioner Budaya Keselamatan Pasien.

## HASIL PENELITIAN

### Data Umum

#### 1. Distribusi frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin perawat di RSUD Anna Medika Madura.

Laki laki	14	50.0
Perempuan	14	50.0
Total	28	100

Sumber: Data Primer, Juni 2023

Tabel 4.1 menunjukkan total ada 15 orang dan separuhnya adalah laki-laki (50%).

#### 2. Distribusi frekuensi berdasarkan usia perawat di RSUD Anna Medika Madura

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 Tahun (remaja akhir)	4	14.3
26-35 Tahun (dewasa awal)	24	85.7
Total	28	100

Sumber: Data Primer, Juni 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (26 dari 35, atau 86,7%) berusia antara 26 dan 35 tahun.

#### 3. Distribusi Frekuensi Pendidikan perawat RSUD Anna Medika Madura.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
S1 Keperawatan (S.Kep.,Ners)	28	100
Jumlah	28	100

Sumber: Data Primer, Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan bahwa sebagian seluruhnya jumlah pendidikan S1 (ners) yaitu sebanyak 28 (100)% perawat.

#### Data Khusus

### 1. Distribusi frekuensi Berdasarkan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Anna Medika Madura

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	26	92,9
Cukup	2	7.1
Total	28	100

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa perawat di RSUD Anna medika Hampir seluruhnya memiliki Motivasi kerja perawat baik sebanyak 28 (93,3%) perawat.

### 2. Distribusi frekuensi pelaksanaan timbang terima di RSUD Anna Medika Madura

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	24	85.7
Cukup	3	10.7
Kurang	1	3,6
Total	28	100

Sumber: Data Primer Juni 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa 26 dari 38 perawat (86,7%) di RSUD Anna Medika Madura melaporkan penerapan pertimbangan yang sangat baik.

### 3. Tabulasi Silang Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Timbang Terima dirawat Inap RSUD Anna Medika Madura

		Timbang terima						Total	
		Baik		Cukup		Kurang		f	%
		F	%	f	%	F	%		
Motivasi	Baik	2	92	2	7.7	0	0	26	100
Kerja	Cukup	0	0	1	50	1	50	2	100
	Total	2	92	3	10	1	3	28	100

Uji Spearman Rank

$\alpha = 0,05$

$P = 0.000$

$r = 0,706$

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel. 4.7 hasil penelitian di RSUD Anna Medika Madura responden yang memiliki motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan timbang terima baik hamper seluruhny dari responden sebanyak 26 responden (92.9)%

Berdasarkan uji Spearman Rank, nilai Value sebesar 0,000 menunjukkan lebih besar atau sama dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, tidak adanya korelasi antara motivasi kerja dan pengenalan rawat inap di Rumah Sakit Anna-Medika-Madura ("hipotesis nol") ditolak. Tingginya interpretasi koefisien korelasi kedua variabel ditunjukkan dengan hasil sebesar 0,706.

## PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Anna Medika Madura

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Anna Medika hampir seluruhnya memiliki motivasi kerja perawat sebanyak 28 perawat dengan frekuensi (93.3%). Saya bekerja sebagian besar karena tuntutan kebutuhan ekonomi, dan pernyataan bahwa kepemimpinan mampu menciptakan lingkungan di mana karyawan senang datang ke tempat kerja mendapat penilaian tertinggi.



Menurut temuan Sedarmayanti (2018), kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi penting yang menentukan seberapa baik kinerja suatu organisasi. Kepemimpinan memerlukan motivasi anggota staf untuk memberikan upaya terbaik mereka setiap saat. Pimpinan mengajak pegawai ikut merasakan kebutuhan tersebut dan mereka membantu dan menstimulasi bawahannya dalam kegiatan-kegiatan sehingga bawahan bekerja dengan senang serta dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut membuat mereka bekerja sama dengan penuh dedikasi dan dorongan. Pekerjaan atau aktivitas ibu hamil seperti yang dijelaskan oleh Bereleson dkk. dalam Hasibuan (2001). Motivasi adalah alasan yang mendasari melakukan sesuatu, dan selalu mempunyai tujuan akhir. Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2001), motivasi kerja dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang mempengaruhi, merangsang, membimbing, dan mempertahankan tindakan di tempat kerja. Menjadi "termotivasi" berarti menjadi "termotivasi", yang menyiratkan bahwa kepemimpinan organisasi hadir di antara para karyawannya untuk memberikan arahan, instruksi, nasihat, dan koreksi. Namun, banyak yang berpendapat bahwa dorongan intrinsik seseoranglah yang sebenarnya memotivasi mereka. Apa yang mendorong orang untuk bertindak atas kemauannya sendiri disebut "motivasi".

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa bekerja adalah aktivitas mental dan fisik yang

dilakukan manusia dengan tujuan akhir mencapai kepuasan pribadi. Tidak semua yang Anda lakukan harus dianggap sebagai pekerjaan; semuanya tergantung pada dorongan Anda. Kepemimpinan dan etika kerja yang baik juga dapat berdampak pada motivasi karyawan. Keinginan intrinsik dan ekstrinsik seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh semangat dan dengan menggunakan bakat serta keterampilan terbaiknya dapat berkembang seiring berjalannya waktu. berusaha untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mendapatkan kebahagiaan pribadi.

Lima belas laki-laki dan lima belas perempuan, atau 50%, ditemukan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja berdasarkan temuan penelitian ini.

Perbedaan fisik dan psikologis membuat karyawan baik pria dan wanita mengalami perbedaan dalam motivasi kerja. Perbedaan fisik antara pria dan wanita membuat karyawan mengalami motivasi kerja yang berbeda misalnya wanita yang mempunyai lemak dan pria yang mempunyai otot akan mencari pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga. Perbedaan dalam hal hormon membuat pria menjadi lebih dominan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dibandingkan wanita. Harsono dan Untoro (2004) menemukan bahwa ketika membandingkan laki-laki dan perempuan, perempuan mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi dalam hal pengaturan diri dan motivasi. Skaalvik (2004) menemukan bahwa terdapat perbedaan motivasi belajar antara

siswa pria dan siswa wanita khususnya dalam hal motivasi intrinsik.

Menurut peneliti, Jenis kelamin memiliki hubungan terhadap motivasi kerja. Fakta bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai tingkat dorongan bekerja yang berbeda meningkatkan kemungkinan bahwa gender merupakan salah satu faktor yang memotivasi orang untuk bekerja. Dari hubungan dan pengaruh ini, maka dapat dilihat perbedaan motivasi yang disebabkan oleh jenis kelamin. Secara biologis yang melekat pada diri individu yang membedakan pria dan wanita.

#### **Pelaksanaan timbang terima Di RSUD Anna Medika Madura**

Penelitian di RSUD Anna Medika menemukan sebanyak 26 perawat atau 86,7% memiliki kinerja di atas rata-rata. Pertanyaan 2, 3, dan 12 mendapat skor gabungan tertinggi dari kuesioner. Pencatatan berat badan pasien yang tidak akurat di nurse's station, kegagalan dalam merencanakan dan mengidentifikasi masalah keperawatan saat ini, intervensi keperawatan yang telah dan belum dilakukan, dan pentingnya persiapan dan perencanaan (termasuk persiapan prosedur pembedahan, ujian penunjang, dll).

Langkah pertama dalam melakukan timbang terima yang dikaitkan dengan pelaksanaan keselamatan pasien adalah persiapan penimbangan yang dilakukan di nurse station. Pada titik ini, seluruh riwayat kesehatan pasien telah disampaikan. Perawat yang berangkat bertanggung jawab menyiapkan dan memverifikasi data yang akan dikirimkan pada check-in

terakhir. Intervensi keperawatan, catatan kemajuan pasien, proses pengobatan, perintah pemeriksaan, dan informasi lain yang dikumpulkan dari dokter harus dicatat dan dilengkapi oleh perawat. (Currie & Watterson, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa perawat mempunyai keterampilan komunikasi yang sangat baik dan dapat menyimpan catatan rinci tentang tindakan keperawatan, kemajuan pasien, dan aktivitas pengobatan.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa hampir seluruhnya jumlah pendidikan S1 keperawatan profesi Ners yaitu sebanyak 30 (100%) responden. Menurut temuan penelitian Hapsari (2019), perawat yang telah menyelesaikan gelar lebih tinggi lebih termotivasi untuk memanfaatkan pelatihan mereka untuk pasiennya. Nurwinari (2020) setuju bahwa pengetahuan dan keterampilan perawat harus memadai untuk menyeimbangkan masalah yang mereka hadapi saat merawat pasien dengan asal dan kebutuhan yang berbeda-beda, dan hasil penelitiannya mendukung gagasan ini. Dengan pengetahuan dan pengalaman perawat, kita dapat memastikan perubahan bebas stres.

Peneliti berpendapat bahwa Semakin tinggi pendidikan maka tingkat pengetahuan untuk menerapkan dan benar benar akan menerapkan timbang terima yang sebagai mana mestinya. Diantara unsur positif yang mempengaruhi pelaksanaan timbang terima adalah perlunya perawat sebagai pemberi pelayanan kesehatan memiliki pengetahuan yang luas dan

pendidikan yang tinggi untuk membantu serah terima.

Dua puluh enam responden (86,7%) adalah perawat, dan hampir separuh responden berusia antara 26 dan 35 tahun (dewasa awal).

Usia merupakan peran penting dalam menentukan seberapa baik perawat menyelesaikan pekerjaannya; menurut Sutrisno (2012), mereka yang berusia di bawah 30 tahun merupakan kelompok yang paling produktif. Elemen lain yang mempengaruhi produktivitas adalah berapa lama seseorang harus bekerja, menurut penelitian Pamungkas dkk. (2017). Bertambahnya usia mengurangi efisiensi dalam pekerjaan. Orang-orang yang berada pada usia kerja puncak lebih produktif dibandingkan mereka yang berada pada usia kerja terakhir, yang sering kali mengalami penurunan kesehatan dan mobilitas.

### **Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Timbang Terima Dengan Pelaksanaan Timbang Terima dirawat Inap RSUD Anna Medika Madura.**

Nilai Value = 0,000 dari uji Spearman Rank menunjukkan tingkat signifikansi (0,05). Karena bukti tersebut bertentangan dengan  $H_0$ , maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada pasien rawat inap di Rumah Sakit Anna Medika Madura berhubungan dengan motivasi kerja karyawan. Tingginya interpretasi koefisien korelasi kedua variabel ditunjukkan dengan hasil sebesar 0,706.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Isra Wahyuni (2011) yang dikutip dalam Amalia (2018) yang

menemukan adanya korelasi antara tingkat motivasi perawat dengan keinginannya dalam menerapkan perubahan. Menurut hierarki kebutuhan Maslow (yang mencakup tuntutan fisiologis), ini merupakan komponen penting dalam meningkatkan motivasi. Jadi, kemampuan pemimpin dalam memotivasi timnya akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelaksanaannya, begitu pula sebaliknya. Hal ini dapat digunakan sebagai bukti bagi rumah sakit untuk memprioritaskan kemampuan pemimpinnya dalam menginspirasi staf dan pasiennya melalui tugas pengarahannya.

Timbang terima adalah metode komunikasi yang digunakan perawat untuk memberikan informasi penting kepada pasien selama pergantian shift dan prosedur pembedahan.

Penerapan neraca penerimaan pasien dan dokumentasi keperawatan yang baik dengan menggunakan metode SOAP telah terbukti memberikan dampak positif terhadap kesehatan pasien dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, sehingga praktik ini patut mendapat perhatian lebih dari komunitas keperawatan. Namun, tidak semua perawat memiliki frekuensi yang tinggi karena faktor-faktor antara lain pendidikan, pengalaman, usia, keahlian, sudut pandang, pengawasan, umpan balik, dan dampak.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Perawat RSUD Anna Medika Madura Mayoritas perawat melaporkan merasa “baik”

atau “sangat baik” terhadap profesi mereka.

2. Pemeriksaan penerimaan dengan kategori baik dilakukan oleh sebagian besar tenaga perawat RSUD Anna Medika Madura.
3. Kekhawatiran penerimaan dikaitkan dengan peningkatan antusiasme perawat terhadap profesinya di RS Anna Medika Madura.

#### Saran

##### a. Teoritis

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai batu loncatan untuk menyelidiki lebih lanjut mengenai peran variabel penerimaan dalam membentuk dedikasi perawat terhadap profesinya. Peneliti masa depan didesak untuk memperluas penelitian sebelumnya dengan mengintegrasikan aspek-aspek yang belum diteliti sebelumnya dalam pertanyaan mereka, seperti melakukan analisis mendalam terhadap data mengenai alasan yang memotivasi perawat untuk terus bekerja.

##### b. Praktis

Timbang terima keperawatan dimaksudkan untuk mengembangkan kepercayaan diri, kompetensi, dan pemahaman perawat tentang peran pengarahan sehingga mereka dapat lebih memenuhi kewajiban profesionalnya dengan memberikan asuhan sesuai dengan protokol yang ditetapkan.

Kemampuan untuk memberikan asuhan keperawatan adalah cara lain

di mana perawat dievaluasi kompetensinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

Asmuji. (2014). Manajemen Keperawatan : Konsep dan Aplikasi. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.

Currie, L., & Waterson, L. (2019). Improving the safe transfer of care : A quality improvement initiative final report.

Friesen, M.A W white, V.S & Byers F.J (2019). Handoffs : Implacation For Nurse.

Febrina, W. (2021). Motivasi Perawat Dalam Pelaksanaan Timbang Terima Pasien Sesuai SOP. *REAL in Nursing Journal*, 4(1), 27. <https://doi.org/10.32883/rnj.v4i1.1162>

Harsono, M dan Untoro. 2004. Pengujian kerangka kerja dimensi kecerdasan emosional daniel golemman dan perbandingannya berdasarkan karakteristik demografis responden. Artikel UNS. Surakarta.

Joint Commission International (JCI), (2014) Standar Akreditasi Rumah Sakit : Enam

Sasaran Keselamatan Pasien. Edisi ke-4. Jakarta.

Kusumaningrum, W. S. P. (2022). Hubungan Antara Ketepatan Timbang Terima Perawat Dengan Insiden Keselamatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit X Di Malang. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(2), 155–164.

<https://doi.org/10.33475/jikmh.v1i2.295>

<https://doi.org/10.32528/ijhs.v12i1.4860>

Masturoh, I. dan Anggita T, N. (2018) *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Tersedia Pada : <http://bppsdmk.kemkes.go.id>

Nursalam (2015) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.

Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Oxyandi, M., & Endayni, N. (2020). Pengaruh Metode Komunikasi Efektif Sbar Terhadap Pelaksanaan Timbang Terima. *Jurnal 'Aisyiyah Medika*, 5(1), 162–172. <https://doi.org/10.36729/jam.v5i1.322>

Purwanto. 2017. *Evaluasi Hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung :Alfabeta

Wisdayana, A., Efraliza, E., & Apriany, A. (2020). Hubungan Pelaksanaan Timbang Terima dengan Keselamatan Pasien oleh Perawat Pelaksana. *The Indonesian Journal of Health Science*, 12(1), 83–90.