



Hubungan Motivasi dengan Kepatuhan Perawat dalam Menerapkan Pencegahan Risiko Jatuh di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru

Nayla Azkia^{1*}, Muh Abdurrouf², Retno Issroviatiningrum³

¹⁻³Universitas Islam Sultan Agung, Indonesia

*Email: naylaazkia1998@gmail.com

Alamat: Jl. Kaligawe Raya No.Km.4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50112

*Penulis Korespondensi

Abstract. Patient safety is a crucial aspect of hospital service quality, with one of the main indicators being the prevention of fall risks. Fall risks among patients often lead to serious injuries and impact the quality of care, making preventive measures essential. Nurses play a central role in implementing these preventive actions. However, the level of nurse compliance in following preventive procedures is often influenced by work motivation. This study aims to analyze the relationship between work motivation and nurse compliance in implementing fall risk prevention at the Sultan Agung Islamic Hospital in Banjarbaru. This quantitative study used a cross-sectional design, involving 97 inpatient nurses as respondents. The instruments used in this study included a 20-item Likert scale questionnaire to measure motivation and an observation sheet with 10 items to assess nurse compliance in applying fall risk prevention procedures. The data collected were analyzed using the Somers' D test to determine the strength and direction of the relationship between the two variables. The results showed that the majority of nurses had high motivation (92.8%) and high compliance (90.7%) in implementing the prevention procedures. The Somers' D test revealed a significant relationship between work motivation and nurse compliance in fall risk prevention ($p = 0.003$; $d = 0.866$), indicating that higher work motivation leads to higher compliance. The conclusion of this study is that work motivation is closely related to nurse compliance in fall risk prevention. Therefore, enhancing work motivation should be an important strategy for hospital management in developing a better patient safety culture.

Keywords: Fall Risk Prevention; Hospital Management; Motivation; Nurse Compliance; Patient Safety.

Abstrak. Keselamatan pasien merupakan aspek penting dalam kualitas pelayanan rumah sakit, dengan salah satu indikator utamanya adalah pencegahan risiko jatuh. Risiko jatuh pada pasien sering kali menyebabkan cedera serius dan berdampak pada kualitas perawatan, sehingga upaya pencegahan sangat dibutuhkan. Perawat memiliki peran sentral dalam melaksanakan tindakan pencegahan tersebut. Namun, tingkat kepatuhan perawat dalam menerapkan prosedur pencegahan sering kali dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kepatuhan perawat dalam menerapkan pencegahan risiko jatuh di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, melibatkan 97 perawat rawat inap sebagai responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner motivasi yang terdiri dari 20 item dengan skala Likert dan lembar observasi untuk mengukur kepatuhan perawat dalam menerapkan prosedur pencegahan risiko jatuh, yang terdiri dari 10 item. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji Somers' D untuk melihat kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat motivasi tinggi (92,8%) dan kepatuhan tinggi (90,7%) dalam menerapkan prosedur pencegahan. Uji Somers' D menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepatuhan perawat dalam penerapan pencegahan risiko jatuh ($p = 0,003$; $d = 0,866$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin tinggi pula tingkat kepatuhan mereka. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan kepatuhan perawat dalam pencegahan risiko jatuh. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi strategi penting bagi manajemen rumah sakit dalam membangun budaya keselamatan pasien yang lebih baik.

Kata kunci: Kepatuhan Perawat; Keselamatan Pasien; Manajemen Rumah Saki; Motivasi; Pencegahan Risiko Jatuh.

1. LATAR BELAKANG

Keselamatan pasien merupakan salah satu indikator utama mutu pelayanan rumah sakit dan menjadi perhatian global. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyebutkan bahwa jatuh merupakan penyebab kematian kedua akibat kecelakaan yang tidak disengaja setelah kecelakaan lalu lintas. Setiap tahun diperkirakan lebih dari 684.000 orang meninggal akibat jatuh, dengan mayoritas korban berasal dari negara berpenghasilan rendah dan menengah. Selain menimbulkan dampak fisiologis seperti luka, fraktur, hingga kematian, jatuh juga berdampak psikologis berupa kecemasan, depresi, dan penurunan kualitas hidup pasien. Dari sisi finansial, jatuh dapat memperpanjang lama rawat inap dan meningkatkan biaya perawatan.

Di Indonesia, masalah jatuh di rumah sakit masih cukup tinggi. Data Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit (KKPRS) menunjukkan bahwa insiden jatuh menempati urutan kedua terbanyak setelah kesalahan pengobatan. Beberapa provinsi mencatat angka kejadian yang cukup signifikan, misalnya DKI Jakarta sebesar 37,9%, Jawa Barat 33,3%, Jawa Timur 3,3%, dan Yogyakarta 13,8%. Penelitian Saprudin & Asyini (2021) juga melaporkan bahwa di ruang rawat inap penyakit dalam, anak, dan bedah, insiden jatuh mencapai 56,7% dari total kejadian keselamatan pasien.

Kondisi serupa juga ditemukan di tingkat regional. Di Kalimantan Selatan, data RS Sari Mulia Banjarmasin mencatat adanya kejadian pasien jatuh yang berulang setiap tahun. Pada tahun 2017 tercatat tiga kasus jatuh dari tempat tidur pasien, tahun 2018 meningkat menjadi lima kasus, dan tahun 2019 terjadi empat kasus termasuk satu bayi. Berdasarkan data insiden keselamatan pasien tahun 2019, terdapat 17 kejadian tidak diharapkan (unexpected events), 22 kejadian nyaris cedera (near injury events), dan 7 kejadian tidak menimbulkan cedera (non-injury events). Data ini menunjukkan bahwa risiko jatuh di rumah sakit masih menjadi masalah serius yang membutuhkan intervensi sistematis.

Situasi ini juga tercermin di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru. Berdasarkan laporan Komite Mutu dan Keselamatan Pasien tahun 2024, terdapat tiga kasus pasien jatuh di ruang rawat inap Mawa dan Darussalam dalam periode Januari–Desember. Kasus tersebut dikategorikan sebagai kejadian nyaris cedera (KNC) dan kejadian tidak diharapkan (KTD).

Untuk memperdalam gambaran lapangan, peneliti melakukan survey awal terhadap 15 perawat pelaksana di ruang rawat inap. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi rendah (8 orang), motivasi sedang (2 orang), dan motivasi tinggi (5 orang). Dari sisi kepatuhan, 9 perawat tidak patuh dalam menerapkan prosedur pencegahan risiko jatuh, sedangkan hanya 6 orang yang patuh. Data ini memperlihatkan adanya kesenjangan nyata antara tuntutan standar keselamatan pasien dengan kondisi di lapangan.

Kejadian jatuh di rumah sakit pada dasarnya dapat dicegah jika perawat menjalankan prosedur standar dengan konsisten. Peran perawat sangat krusial karena mereka merupakan tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi langsung dengan pasien. Kepatuhan perawat terhadap protokol pencegahan jatuh tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan ketersediaan sarana, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal, terutama motivasi kerja. Perawat dengan motivasi tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih besar, sikap proaktif, serta kepedulian yang kuat terhadap keselamatan pasien. Sebaliknya, perawat dengan motivasi rendah seringkali menunjukkan kelalaian atau ketidakpatuhan terhadap prosedur yang sudah ditetapkan.

Hasil survey awal di RSI Sultan Agung Banjarbaru menunjukkan adanya masalah ganda, yaitu masih ada perawat dengan motivasi rendah sekaligus kepatuhan yang rendah. Hal ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana motivasi berhubungan dengan kepatuhan perawat dalam pencegahan risiko jatuh. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ilmiah yang bermanfaat bagi pihak rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi dan kepatuhan perawat, sekaligus memperkuat budaya keselamatan pasien.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut teori motivasi Maslow, kebutuhan manusia berjenjang mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri, di mana pemenuhannya dapat memengaruhi semangat kerja seseorang. Dalam konteks keperawatan, motivasi muncul dari berbagai faktor, baik intrinsik seperti rasa tanggung jawab, keinginan meningkatkan kompetensi, dan nilai religius, maupun ekstrinsik seperti dukungan pimpinan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang tinggi akan mendorong perawat untuk bekerja dengan penuh dedikasi, termasuk dalam menjalankan standar prosedur operasional pencegahan risiko jatuh (Mendari, 2013).

Kepatuhan

Kepatuhan dapat dipahami sebagai kesediaan individu untuk mengikuti aturan, instruksi, atau prosedur yang telah ditetapkan. Teori kepatuhan dalam psikologi sosial menjelaskan bahwa perilaku patuh dipengaruhi oleh faktor kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan konatif (tindakan). Dalam dunia keperawatan, kepatuhan berkaitan erat dengan penerapan *patient safety* yang mengharuskan tenaga kesehatan menjalankan standar pelayanan

untuk meminimalkan risiko. Kepatuhan perawat terhadap prosedur pencegahan jatuh merupakan bentuk perilaku profesional yang tidak hanya dipengaruhi oleh pengetahuan dan pelatihan, tetapi juga oleh motivasi individu dalam menjaga keselamatan pasien (Sari, 2018).

Hubungan Motivasi dengan Kepatuhan Perawat

Secara teoritis, motivasi berfungsi sebagai faktor penggerak perilaku, sedangkan kepatuhan merupakan manifestasi perilaku yang dihasilkan. Perawat dengan motivasi tinggi, baik karena faktor intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan tingkat kepatuhan yang lebih baik dalam menjalankan prosedur pencegahan jatuh. Hal ini sejalan dengan teori perilaku kesehatan Notoatmodjo yang menyatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh faktor predisposisi (pengetahuan, sikap, motivasi), faktor pendukung (fasilitas), dan faktor pendorong (dukungan sosial atau organisasi). Motivasi menjadi determinan penting dalam memastikan perawat secara konsisten patuh terhadap standar pencegahan risiko jatuh, sehingga keselamatan pasien dapat terjaga secara optimal (Nada, 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif cross-sectional dengan sampel 97 perawat rawat inap, dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen yang digunakan dalam bentuk kuesioner motivasi (20 item, indikator: prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan diri) serta lembar observasi kepatuhan (10 item, indikator: *preventing accidental falls*, *anticipated physiological falls*, *unanticipated physiological falls*). Analisis data menggunakan Uji Somers' D digunakan untuk menguji hubungan antara motivasi dan kepatuhan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Gaji (n=97).

Karakteristik	Frekuensi(f)	Persentase (%)
Usia (Tahun)		
21-25	44	45,4
26-30	43	44,3
31-35	10	10,3
Total	97	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	19,6
Perempuan	78	80,4
Total	97	100
Masa Kerja		
< 1 Tahun	9	9,3
1-3 Tahun	75	77,3
4-6 Tahun	13	13,4

Total	97	100
Gaji		
< 4.500.000	96	99,0
>4.500.000	1	1,0
Total	97	100
Apakah lingkungan kerja saudara saling mendukung (kondusif) sehingga memberikan dampak yang positif bagi saudara?		
Ya	88	90,7
Tidak	9	9,3
Total	97	100
Apakah selama bekerja, jam kerja saudara melebihi jam shif atau memiliki beban kerja lebih?		
Ya	39	40,2
Tidak	58	59,8
Total	97	100

Sumber: Data diolah pada bulan Juli 2025

Berdasarkan data tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 21–25 tahun, yaitu sebanyak 44 orang (45,4%), berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 78 orang (80,4%), berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1–3 tahun, yakni sebanyak 75 orang (77,3%). Untuk gaji/upah yang diterima oleh perawat, hampir seluruh responden sebanyak 96 orang (99,0%). Pernyataan tentang lingkungan kerja yang mendukung (kondusif) dari mayoritas responden menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka saling mendukung dan kondusif, dengan jumlah sebanyak 88 orang (90,7%). Sedangkan pernyataan tentang beban kerja melebihi jam shift, sebanyak 58 responden (59,8%) menjawab tidak mengalami hal tersebut.

Analisis Univariate

Variabel Motivasi

Tabel 2. Deskripsi Variabel Motivasi dengan kategori Motivasi Rendah, Motivasi Sedang dan Motivasi Tinggi (n=97).

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Motivasi	Sedang	7	7,2
	Tinggi	90	92,8
Total		97	100

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh 90 orang (92,8%) yang

berada pada kategori motivasi tinggi. Sementara itu, sebanyak 7 orang (7,2%) berada pada kategori motivasi sedang.

Variabel Kepatuhan Perawat

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepatuhan Perawat dengan kategori Patuh dan Tidak Patuh (n=97).

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kepatuhan Perawat	Patuh	88	90,7
	Tidak Patuh	9	9,3
Total		97	100

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan aturan kerja. Hal ini terlihat dari 88 orang (90,7%) yang berada dalam kategori patuh terhadap ketentuan dan peraturan kerja. Hanya 9 orang (9,3%) yang tergolong dalam kategori tidak patuh.

Analisis Biavariate

Tabel 4. Hubungan Motivasi Dengan Kepatuhan Perawat dengan uji Somers'D (n=97).

No.	Motivasi	Kepatuhan Perawat		N	Approx. Sig.	Somers'D
		Tidak Patuh	Patuh			
1	Motivasi Sedang	7 (7,2%)	0 (0,0%)	7	0,003	0,866
2	Motivasi Tinggi	2 (2,1%)	88 (90,7%)	90		
Total		9 (9,3%)	88 (90,7%)	97		

Berdasarkan data tabel 4 sebanyak 97 responden, ditemukan bahwa sebagian besar perawat yang memiliki motivasi tinggi (92,8%) juga menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi (90,7%). Sebaliknya, seluruh perawat dengan motivasi sedang (7,2%) termasuk dalam kategori tidak patuh. Hasil analisis pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai Somers' D = 0,866 dengan nilai signifikansi $p = 0,003 (< 0,05)$. Ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara tingkat motivasi dan kepatuhan perawat. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kepatuhan mereka terhadap prosedur dan peraturan yang berlaku.

Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa muda (20–35 tahun). Usia produktif cenderung memberikan energi dan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan, termasuk dalam menerapkan protokol keselamatan pasien. Teori perkembangan Erickson menyebutkan bahwa individu pada usia dewasa muda memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi serta kesiapan dalam mengemban tugas profesional. Penelitian Nurhayati & Shindi (2020) menguatkan bahwa usia yang lebih

muda seringkali dikaitkan dengan kepatuhan lebih baik karena motivasi belajar dan semangat kerja relatif tinggi. Namun, penelitian lain oleh Arsiyanti (2020) menunjukkan bahwa usia lebih tua membawa pengalaman klinis yang bisa memperkuat ketelitian dalam praktik keperawatan. Baik perawat usia muda maupun tua memiliki keunggulan masing-masing, tetapi perbedaan usia tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kepatuhan.

Temuan bahwa sebagian besar perawat berada pada rentang usia 21–25 tahun menunjukkan bahwa tenaga keperawatan masih didominasi oleh kelompok usia produktif awal. Hal ini memiliki implikasi penting terhadap dinamika kerja karena pada usia ini individu cenderung memiliki energi fisik yang optimal, fleksibilitas dalam beradaptasi, serta semangat untuk mengembangkan kompetensi baru. Keterbatasan pengalaman klinis dapat menjadi tantangan yang memerlukan dukungan supervisi dan pembinaan berkelanjutan. Manajemen rumah sakit perlu menyeimbangkan peran tenaga muda yang energik dengan perawat berusia lebih senior yang berpengalaman agar tercipta kolaborasi tim yang lebih efektif.

Jenis Kelamin

Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Hal ini sejalan dengan fakta bahwa profesi keperawatan di Indonesia masih didominasi oleh perempuan. Menurut Tenri Diah & Adhinda (2023), perawat perempuan sering menunjukkan tingkat kepatuhan lebih tinggi karena memiliki kecenderungan sikap empati dan perhatian terhadap detail. Meski demikian, beberapa penelitian lain menyebutkan tidak ada perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan terkait kepatuhan, sehingga faktor gender lebih bersifat deskriptif dibanding determinan utama.

Dominasi perawat perempuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa profesi keperawatan masih identik dengan karakteristik feminitas seperti kepedulian, ketelatenan, dan sensitivitas terhadap kebutuhan pasien. Walaupun gender tidak selalu menentukan tingkat kepatuhan, persepsi sosial mengenai peran perempuan sebagai caregiver alami dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawab profesional. Perawat laki-laki yang jumlahnya lebih sedikit juga membawa kontribusi penting, terutama dalam hal kekuatan fisik, kepemimpinan, dan penyelesaian masalah yang cepat. Keberagaman gender dalam tim keperawatan dapat memperkaya strategi pelayanan asalkan dikelola dengan baik oleh institusi.

Masa Kerja

Distribusi responden menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki masa kerja 1–5 tahun. Masa kerja yang relatif singkat biasanya ditandai dengan antusiasme tinggi, tetapi terkadang belum diimbangi dengan pengalaman klinis yang memadai. Menurut teori learning curve, semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi kompetensi dan keterampilan yang

dimiliki. Penelitian oleh Sulistiyo & Meira (2023) juga membuktikan bahwa perawat dengan masa kerja >5 tahun cenderung lebih patuh karena sudah terbiasa dengan SOP dan memiliki kesadaran yang lebih besar akan risiko jatuh.

Distribusi masa kerja yang mayoritas berada pada kategori 1–3 tahun menggambarkan bahwa sebagian besar responden masih berada dalam tahap awal karier profesional. Fase ini biasanya ditandai dengan keinginan untuk membuktikan diri dan antusiasme tinggi dalam mengikuti standar prosedur operasional. Tingginya antusiasme tersebut kadang belum diimbangi dengan keterampilan manajemen beban kerja yang matang. Diperlukan program mentoring dan pelatihan berkelanjutan yang dapat mengakselerasi proses pembelajaran agar masa kerja singkat tetap dapat menghasilkan kualitas pelayanan yang konsisten.

Gaji/Upah

Hasil penelitian juga mencatat variasi pada tingkat gaji perawat. Beberapa literatur, seperti Rifangga & Haryani (2018), menyebutkan bahwa kompensasi yang layak berhubungan dengan motivasi kerja dan kepuasan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepatuhan. Meski bukan faktor utama, ketidakpuasan terhadap gaji berpotensi menurunkan semangat kerja, sementara penghargaan finansial yang sesuai dapat menjadi faktor pendorong motivasi intrinsik.

Data yang menunjukkan hampir seluruh responden menerima gaji di bawah Rp4.500.000 mencerminkan kondisi kesejahteraan perawat yang masih terbatas. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta motivasi intrinsik, terutama bila dibandingkan dengan tuntutan beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Meski sebagian besar responden tetap menunjukkan motivasi tinggi, terdapat kemungkinan bahwa dalam jangka panjang ketidakpuasan terhadap kompensasi akan menurunkan loyalitas dan produktivitas kerja. Perlu ada perhatian serius dari pihak manajemen dan pemerintah untuk meninjau kembali skema pengupahan perawat agar sesuai dengan standar kesejahteraan profesi.

Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi tinggi (92,8%). Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg tentang faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri yang mampu meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong perilaku positif. Penelitian Mitasari (2024) juga menemukan bahwa motivasi yang tinggi berkorelasi dengan disiplin kerja perawat, termasuk dalam aspek keselamatan pasien. Hasil ini mempertegas bahwa upaya manajemen rumah sakit untuk menjaga dan meningkatkan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan.

Mayoritas responden yang memiliki motivasi tinggi menegaskan bahwa faktor intrinsik, seperti tanggung jawab moral terhadap pasien, rasa pencapaian, dan kesempatan berkembang, menjadi pendorong utama dalam menjaga kualitas kerja. Motivasi yang tinggi ini juga mengindikasikan bahwa perawat merasa pekerjaannya memiliki makna yang lebih besar dari sekadar pekerjaan rutin, melainkan bagian dari panggilan profesi. Namun, motivasi tersebut perlu terus dipelihara melalui strategi manajerial seperti pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung, sehingga konsistensi perilaku positif dapat terjaga dalam jangka panjang

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berhubungan signifikan dengan kepatuhan perawat dalam pencegahan risiko jatuh. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kepatuhan terhadap prosedur keselamatan pasien. Mayoritas responden adalah perawat perempuan berusia dewasa muda dengan masa kerja 1–3 tahun serta tingkat motivasi yang tinggi, dan hal ini berkontribusi terhadap tingginya tingkat kepatuhan dalam menerapkan pencegahan risiko jatuh. Analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi dengan kepatuhan perawat (Somers' $D = 0,866$; $p = 0,003$), di mana semakin tinggi motivasi perawat, semakin tinggi pula tingkat kepatuhan mereka terhadap prosedur keselamatan pasien. Faktor usia, masa kerja, gender, dan gaji/upah memiliki pengaruh deskriptif terhadap kepatuhan, namun motivasi terbukti menjadi determinan utama yang mendorong perawat untuk patuh dalam pelaksanaan standar pencegahan risiko jatuh di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Banjarbaru.

DAFTAR REFERENSI

- Ainin, N. H., & Santosso A. Dharmana, E. (2017). Pelaksanaan asesmen risiko jatuh di rumah sakit. *Indonesian Journal of Nursing*, 5(2), 123-133. [https://doi.org/10.21927/jnki.2017.5\(2\).123-133](https://doi.org/10.21927/jnki.2017.5(2).123-133)
- Andini, E., & Hapid, R. (2021). Peran audit operasional dalam meningkatkan. 3.
- Anggraini, F. D., & Agnes A. H., A. V. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6, 6493. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Ani, J., & Lumanauw, J. L. (2021). Pengaruh citra merek, promosi dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen pada e-commerce. *Jurnal Emba*, 9, 667.

- Arianti, A. M. (2021). Pengaruh pemberian gelase terhadap penurunan tingkat risiko jatuh lansia di Banjar Kulu. Politeknik Kesehatan Makassar, 12, 9. <https://doi.org/10.32382/jmk.v12i1.2058>
- Chandra, Y. D. (2022). Gambaran risiko jatuh pada pasien anak menggunakan. 22-25.
- Mendari, A. S. (2013). Aplikasi teori hierarki kebutuhan Maslow dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. Widya Warta.
- Mitasari, K. A. (2024). Hubungan motivasi dengan kepatuhan pengkajian risiko.
- Nada, A. Q., Soemah, E. N., & Ningsih, A. D. (2025). Hubungan motivasi pengendalian tekanan darah dengan kualitas hidup pada penderita hipertensi di UPTD Puskesmas Puri Mojokerto (Doctoral dissertation, Perpustakaan Universitas Bina Sehat PPNI).
- Notoatmodjo. (2020). Buku pengetahuan dan tingkatan pengetahuan (Vol. 9). Penelitian Ilmiah. Retrieved from <https://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/1006/1/Babii.pdf>
- Nurhayati, S., & Shindi. (2020). Kepatuhan perawat melakukan assessment risiko jatuh dengan pelaksanaan intervensi pada pasien risiko jatuh. Jurnal Ilmiah Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya, 15. <https://doi.org/10.30643/jiksht.v15i2.97>
- Pitono, A. J., & Rahandity, D. C. (2024). Hubungan infeksi saluran kemih dengan persalinan prematur di RS Santo Borromeus tahun 2023. Jurnal Ilmiah Indonesia, 9. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11.16842>
- PMK No 49 Tahun 2013. (n.d.). 2013.
- Rifangga, R., & Haryani. (2018). Analisis pengaruh insentif, kebijakan perusahaan dan. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 116.
- Sari, W. Y. (2018). Perbedaan tingkat kepatuhan terhadap aturan antara santri putra dengan santri putri di Pondok Pesantren Al-Amien Kota Kediri (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Siregar, L. Y. (2020). Motivasi sebagai pengubahan perilaku. Forum Paedagogik, 11. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Sugiono. (2018). Metode penelitian pendekatan kuantitatif.
- Susianti, O. M., & Srifariyati. (2024). Perumusan variabel dan indikator. Jurnal Pendidikan Rokania, 9, 19.