

Skripsi

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
TERHADAP PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD
PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL YOGYAKARTA**

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Syarat dalam Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Program Studi S1 Keperawatan, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan,
Universitas Alma Ata Yogyakarta



Oleh:

Muhammad Hamim

100100517

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA
2017**

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN KINERJA PERAWAT TERHADAP PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL YOGYAKARTA¹

Muhammad Hamim², Yhona Paratmanitya³, Siti Arifah³

INTISARI

Latar Belakang: Perilaku seorang perawat yang berhubungan dengan kinerja sangat erat kaitannya dengan tugas-tugas keperawatan yang harus dikerjakan, dalam hal ini adalah pentingnya pencatatan atau dokumentasi asuhan keperawatan dan peningkatan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan.

Tujuan Penelitian: Mengetahui adakah Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

Metode Penelitian: Penelitian observatif analitik dengan pendekatan penelitian *cross sectional*. Populasi penelitian ini perawat bangsal Rawat inap Non-VIP RSUD Bantul berjumlah 53 perawat. Pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*, jumlah sampel yang sesuai kriteria inklusi dan eksklusi sebanyak 53 perawat. Analisa data dengan *Kendall Tau*.

Hasil penelitian: Menunjukkan rata-rata responden dengan pendidikan D3 sebesar 88,7%, dan responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebesar 52,8%. Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta, dengan nilai $t = 0,394 > P = 0,05$.

Kesimpulan: Tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Penelitian ini perlu dikembangkan pada pengukuran motivasi berdasarkan teori *two factors* dari Herzberg.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Perawat, Dokumentasi Asuhan Keperawatan.

¹ Judul

² Mahasiswa Universitas Alma Ata Yogyakarta

³ Dosen Universitas Alma Ata Yogyakarta

**THE CORRELATION BETWEEN THE WORK MOTIVATION WITH
THE PERFORMANCE OF NURSES IN DOCUMENTING NURSING
CARE AT PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL YOGYAKARTA
HOSPITAL**

ABSTRACT

Background: The behavior of the nurses with the performance is related is closely associated with nursing tasks to be done, in this case the importance of recording or documentation of nursing care and improving the performance of nurses in health care.

Objective: The purpose of this research is to know The Correlation between Work Motivation with Performance in Documenting Nursing Care Nurses at Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta Hospital.

Methods: This research was an observational analytic research with cross sectional approach. The population of this study was the nurse Non-VIP Room Bantul Hospital amounted to 53 nurses. Sampling was using purposive sampling method, the number of samples corresponding to inclusion and exclusion criteria as much as 53 nurses. The Data was analyzed by Kendall Tau.

Results: The results showed the average respondent with D3 amounted to 88,7%, and respondent with a long work more than five years amounted to 52,8%. value=0.394 > P=0.05, so this suggests that there is no correlation between Work Motivation with Performance in Documenting Nursing Care Nurses at Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta Hospital.

Conclusion: There is no correlation between Work Motivation with Performance in Documenting Nursing Care Nurses at Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta Hospital. This research need to be developed on the motivation measurement based on two factors theory from Herzberg.

Keywords : Work Motivation, Nurses Performance, Nursing Documentation

¹ Title

² Student of Universitas Alma Ata Yogyakarta

³ Lecturer of Universitas Alma Ata Yogyakarta

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu profesi yang pekerjaannya bersifat selalu berada dalam situasi yang menyangkut hubungan antar manusia, sehingga terjadi interaksi serta saling mempengaruhi dan dapat memberikan dampak terhadap tiap-tiap individu⁽¹⁾. Asmadi menambahkan bahwa klien yang dirawat “menyerahkan” kesehatan dan keselamatan hidupnya kepada petugas kesehatan, termasuk perawat⁽²⁾.

Upaya perawat yang melibatkan klien dan keluarga dalam penetapan tujuan asuhan keperawatan mempunyai beberapa manfaat, yaitu klien dan keluarga akan merasa memiliki rasa tanggung jawab dalam pencapaian tujuan perawatan. Kedua, dapat terwujud dan terbina kerja sama yang baik antara perawat, klien, dan keluarga yang dilandasi oleh rasa saling percaya⁽²⁾. Menurut Ningsih *et al*, sebagai pemberi jasa keperawatan, perawat mempunyai peran penting dalam melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit dan mempunyai tanggung jawab terhadap pasien dan keluarga pasien, sehingga kinerja perawat sering menjadi sorotan baik oleh profesi lain maupun pasien atau keluarga pasien⁽³⁾.

Era globalisasi saat ini, mutu pelayanan kesehatan sangat menentukan kualitas rumah sakit dikarenakan pengelolaan manajemen sumber daya manusia profesi keperawatan merupakan suatu sarana yang ampuh untuk

meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit dan tentunya juga akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja (*performance*) profesi keperawatan sehingga pelayanan kesehatan yang efektif dan baik dapat diberikan kepada masyarakat⁽⁴⁾. Departemen Kesehatan Republik Indonesia (DEPKES RI) mengungkapkan bahwa mutu pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan atau asuhan keperawatan⁽⁵⁾.

Standar praktik keperawatan berdasarkan *American Nurses Association* (ANA) memberikan kriteria tertulis tentang evaluasi peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Standar praktik mengizinkan perawat untuk mempertahankan praktiknya jika kebutuhan muncul, mengadakan penelitian untuk meningkatkan praktik keperawatan dan mengukur asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien terhadap standar praktik untuk kualitas dan kelayakan. ANA pada tahun 1973 menambahkan bahwa peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien ditetapkan bahwa perawat wajib untuk mengkaji klien, merumuskan diagnosa keperawatan berdasarkan data yang dikumpulkan, membuat rencana keperawatan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keefektifan rencana keperawatan⁽⁶⁾.

Motivasi kerja perawat sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam menangani pasien, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit dan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat, selain itu asumsi terhadap

pentingnya motivasi kerja perawat dapat dilihat dari adanya keluhan pelanggan yang didapat dari hasil survei kepuasan dan harapan pelanggan RSUD Panembahan Senopati pada tahun 2007, menyebutkan bahwa keluhan pelanggan berkaitan dengan perawat yang kurang ramah, kurangnya dalam memberikan informasi, kurang pedulinya perawat terhadap pasien, kurangnya kesabaran perawat, dan keterampilan dalam menangani pasien dinilai kurang. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja dari perawat untuk melakukan tugasnya sesuai dengan standar praktik dalam proses asuhan keperawatan. Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi kerja dikarenakan kurang puasnya seseorang terhadap pekerjaannya dan kurang insentif yang diterima. Kurang insentif dari perawat sendiri disebabkan oleh kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian penghargaan (*Reward*) atas hasil kerjanya, serta disebabkan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Hal ini tentunya akan berhubungan langsung terhadap dampak kinerja perawat yang akan menghasilkan mutu layanan yang rendah⁽⁹⁾.

Kondisi kerja perawat Indonesia saat ini dianggap masih belum memuaskan dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam hal ini tentang imbalan jasa dan gaji yang kurang memadai⁽⁷⁾. Kinerja perawat sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan, sehingga perawat dituntut untuk terus mengembangkan profesionalisme dalam menangani pasien⁽¹¹⁾. Menurut Weller, perawat yang berkualifikasi mempunyai tugas keperawatan menurut aturan hukum yang mengacu pada tanggung jawab seorang perawat berkualifikasi untuk membuat dokumentasi asuhan keperawatan dan dituntut

untuk bertanggung jawab terhadap pasien, rekan sejawat, dan otoritas yang mempekerjakannya sesuai kode pelaksanaan profesi keperawatan⁽¹²⁾.

Perilaku yang berhubungan dengan kinerja sangat erat kaitannya dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan tenaga kesehatan, dalam hal ini KEMENKES (Kementerian Kesehatan) menekankan bahwa untuk menjamin implementasi *Patient Safety* perawat wajib melaksanakan standar pelayanan keperawatan seperti pelaksanaan asuhan keperawatan beserta pendokumentasiannya dalam mewujudkan penerapan sistem manajemen kinerja rumah sakit yang bermutu dan berkualitas⁽¹⁰⁾. Dokumentasi yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan dapat digunakan perawat untuk mengkomunikasikan kepada orang lain atau tenaga kesehatan lainnya dan menjelaskan apa yang sudah, sedang, dan yang akan dikerjakan oleh perawat. Semua catatan informasi tentang pasien merupakan dokumentasi resmi dan bernilai hukum karena bila terjadi masalah yang berhubungan dengan profesi keperawatan, maka dokumentasi tersebut dapat dipergunakan sebagai barang bukti di pengadilan⁽¹³⁾.

Perawat yang belum memiliki kualifikasi memadai dalam memberikan pelayanan kesehatan di institusi pemerintah maupun swasta berjumlah 155.991 perawat. Hal ini disebabkan lebih dari 85% masih berkualifikasi perawat non profesional, sedangkan lebih dari 14,5% memiliki kualifikasi perawat profesional pemula, namun lebih dari 75% dari perawat profesional tidak terlibat langsung dengan pelayanan keperawatan⁽⁸⁾. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Direktorat Keperawatan Departemen

Kesehatan Republik Indonesia (DIRKEP DEPKES RI) bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO) tahun 2000 di provinsi Kalimantan Timur, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, Jawa Barat dan Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta menemukan bahwa 70% perawat selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 39% masih melakukan tugas-tugas kebersihan, 47,4% perawat tidak memiliki uraian tugas dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kinerja perawat khususnya mengenai keterampilan, sikap, kedisiplinan dan motivasi kerjanya⁽¹⁴⁾.

Hasil penelitian Natsir & Joeharno *cit* Purba, menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi kerja kurang sebagian besar terdistribusi pada kinerja cukup (45,6%), yang memberikan interpretasi bahwa meskipun angka pencapaiannya rendah namun dapat diasumsikan bahwa masih terdapat perawat yang tidak terlalu mengharapkan adanya imbalan sebagai bentuk motivasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab keprofesiannya. perawat yang menyatakan telah memperoleh motivasi ada kategori cukup sebagian besar terdistribusi pada kinerja cukup (53,4%), dimana angka pencapaian ini dapat dikatakan relatif tinggi sehingga memberi interpretasi bahwa pemberian motivasi dapat meningkatkan kualitas kerja yang diberikan perawat dalam rangka penyelenggaraan asuhan keperawatan dengan hasil yang maksimal dan memuaskan kebutuhan pasien dan keluarganya⁽¹⁵⁾. Hasil riset Ningsih *et al*, tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi cukup 50% dan sebagian kecil motivasi kurang

15% dalam pemenuhan kebutuhan dasar, kebutuhan untuk berkembang, mendapatkan perlindungan, mendapatkan pengakuan dan hubungan sosial. Sebagian besar perawat untuk kinerja mempunyai kinerja baik 65% dan sebagian kecil memiliki kinerja cukup dalam hal melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan, cara berfikir, perilaku kerja dan perilaku sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan⁽³⁾. Penelitian tentang pendokumentasian asuhan keperawatan yang dilakukan oleh Rantung *et al*, mengenai perbedaan pendokumentasian asuhan keperawatan ruangan SP2KP (sistem pemberian pelayanan keperawatan profesional) dan non-SP2KP di Instalasi rawat inap A A dan Instalasi rawat inap A F RSUP Prof. Dr.R. D. Kandou Manado menyatakan bahwa pendokumentasian di ruangan SP2KP dari 53 dokumen asuhan keperawatan 58,4% lengkap dan 41,6% tidak lengkap. Pendokumentasian ruangan Non-SP2KP dari 53 dokumen asuhan keperawatan dinyatakan 24% lengkap dan 75% tidak lengkap. Penelitian yang dilakukan terdapat perbedaan yang signifikan antara pendokumentasian asuhan keperawatan di ruangan SP2KP dan Non-SP2KP⁽¹⁶⁾.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 24 April 2015 di Unit Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta tercatat memiliki tenaga kerja perawat sekitar 110 perawat. Hasil wawancara terhadap 2 dari 10 perawat menyatakan bahwa perawat pernah tidak segera melakukan pengkajian fisik terhadap pasien karena jumlah pasien yang banyak dan meminta mahasiswa praktik untuk menggantikan dan pernah untuk pendokumentasian asuhan keperawatan tidak

dilakukan dengan segera setelah pasien masuk ruang rawat karena lebih fokus kepada pasien lama atau pasien yang lebih membutuhkan proses keperawatan segera. Perawat menambahkan bahwa pengkajian psikologis dilakukan apabila pasien mengutarakan secara langsung kecemasannya pada saat pengkajian fisik.

Motivasi dari perawat untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan 9 dari 10 perawat menyatakan bahwa mereka melakukan pengkajian karena merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, perawat menambahkan bahwa melakukan pengkajian dapat meningkatkan keterampilan yang mereka miliki karena dalam melaksanakan pengkajian, perawat harus mampu menggunakan teknologi kesehatan untuk memperoleh data yang sesuai dan terkadang melakukan pengkajian karena ingin membantu rekan sesama perawat dan dokter untuk lebih memahami kondisi pasien.

Berdasarkan penguraian latar belakang dan hasil studi pendahuluan yang diperoleh serta sejumlah penelitian terkait, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah adalah “adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi karakteristik perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.
- b. Untuk mengidentifikasi motivasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.
- c. Untuk mengidentifikasi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.
- d. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perawat mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit atau Pelayanan Kesehatan

Diharapkan mampu memberikan motivasi terhadap perawat untuk konsisten dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pihak rumah sakit dalam menyusun suatu kebijakan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sekaligus dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan menjaga stabilitas kualitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

b. Bagi Institusi Kesehatan

Dapat menambah pustaka dan bahan kajian ilmiah, sehingga mampu meningkatkan pengetahuan dan wawasan pembaca khususnya mahasiswa perguruan tinggi dan intitusi lainnya terkait dengan hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

c. Bagi Keperawatan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman praktik keperawatan khususnya manajemen keperawatan dan kedepannya diharapkan dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan serta bagi perawat dan tenaga kesehatan lainnya dapat lebih meningkatkan hubungan interpersonal antara perawat dengan tenaga kesehatan lainnya sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang telah dilakukan yang masih ada keterkaitannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, antara lain:

1. Ningsih *et al* (2011)⁽³⁾, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya. Penelitian ini menggunakan desain korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Peneliti melakukan pengukuran dengan cara observasi pada data variabel bebas dan variabel terikatnya yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Sampel yang diambil sebanyak 20 responden, pemilihan sampel dilakukan secara *total sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian

besar perawat memiliki motivasi cukup 50% dan sebagian kecil motivasi kurang 15%. Sebagian besar perawat mempunyai kinerja dalam melaksanakan pelayanan kesehatan yang baik 65% dan sebagian kecil memiliki kinerja cukup 35%.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada tempat penelitian yaitu penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya dan penelitian yang akan dilakukan ini di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Perbedaan kedua terletak pada teknik sampling, yaitu pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Perbedaan ketiga terletak pada jumlah populasi dan sampel, yaitu penelitian ini menggunakan 20 perawat ruang rawat inap Non-VIP sebagai populasi dan sampel, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan 110 perawat ruang rawat inap Non-VIP sebagai populasi dan 53 perawat sebagai sampel. Perbedaan keempat terletak pada metode pengukuran kinerja yaitu pada penelitian ini kinerja diukur dengan gambaran tentang kemampuan tenaga perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara umum, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada variabel kinerja diukur dengan mengobservasi dokumentasi asuhan keperawatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada motivasi kerja sebagai variabel bebas. Persamaan kedua terletak pada desain penelitian yaitu menggunakan desain dengan pendekatan *cross sectional*.

2. Pomatahu (2010)⁽⁸⁾, Motivasi Perawat terhadap Penerapan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh atau hubungan timbal balik dari motivasi perawat yang ditinjau dari aspek pendidikan, hubungan kerja, sarana dan peran manajer terhadap asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo. Metode dasar yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, jumlah populasi sebanyak 115 orang dan sampel 60 orang, pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *disproportional random sampling*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel terikatnya, yaitu penelitian ini terletak pada penerapan asuhan keperawatan sebagai variabel terikatnya, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini terletak pada kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan sebagai variabel terikatnya. Perbedaan kedua terletak pada jenis penelitian, yaitu penelitian ini adalah deskriptif analitik, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini merupakan jenis penelitian observatif analitik. Perbedaan ketiga terletak pada jumlah populasi dan sampel yaitu sebanyak 115 orang dengan sampel 60 orang, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan jumlah populasi 110 perawat dan 53 perawat sebagai sampel. Perbedaan keempat terletak teknik pengambilan sampel, yaitu menggunakan teknik *Disproportional Random Sampling*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Perbedaan

kelima terletak pada tempat penelitian, yaitu penelitian ini di Rumah Sakit Umum Aloi Saboe Gorontalo, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu motivasi kerja.

3. Idayu (2012)⁽¹⁴⁾, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 280 perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Langsa dan sampel berjumlah 70 perawat diambil dengan teknik *cluster random sampling*. Cara yang digunakan sebagai alat pengukuran motivasi kerja adalah kuisisioner yang terdiri dari 30 pernyataan dan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat adalah dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 20 pernyataan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada instrumen penelitian, yaitu penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja perawat, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan lembar observasi (Instrumen A Depkes) untuk mengukur kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang bertujuan untuk menghindari data bias dari responden. Perbedaan kedua terletak pada desain penelitian, yaitu penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini

menggunakan desain penelitian observatif analitik, perbedaan ketiga terletak pada populasi dan sampel, yaitu populasi dalam penelitian ini berjumlah 280 perawat dan sampel berjumlah 70 perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Langsa, sedangkan populasi dalam penelitian yang akan dilakukan ini berjumlah 110 dan sampel berjumlah 53 perawat ruang rawat inap Non-VIP RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Perbedaan keempat terletak pada tempat penelitian, yaitu penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSUD Langsa, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini berada di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Perbedaan kelima terletak pada teknik pengambilan sampel, yaitu penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Persamaan penelitian ini terletak pada motivasi kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan instrumen penelitian pada variabel motivasi yang sama yakni kuesioner untuk mengukur motivasi kerja, dengan kata lain peneliti yang akan melakukan penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang berupa kuesioner motivasi kerja dari penelitian yang dilakukan oleh Idayu.

4. Putri (2015)⁽⁴⁰⁾, Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. Penelitian ini menggunakan Metode *mixed method research* dengan model *sequential explanory strategy*. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan

menggunakan kuisioner dan populasinya adalah semua perawat rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah unit II Yogyakarta dengan sampel sebanyak 51 perawat untuk menjawab kuesioner dan 4 perawat sebagai informan untuk wawancara,

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada desain penelitian, yakni penelitian ini menggunakan desain penelitian *mixed method research* dengan model *sequential explanory strategy*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan desain penelitian *cross sectional* dari jenis penelitian observatif analitik. Perbedaan kedua ada pada jumlah populasi dan sample, yang pada penelitian ini jumlah populasi adalah semua perawat rawat inap di rumah sakit PKU Muhammadiyah unit II Yogyakarta dan besar sampel sebanyak 51 perawat untuk menjawab kuesioner. Perbedaan selanjutnya adalah terletak pada tempat dilakukan penelitian, penelitian ini dilakukan di rumah sakit PKU Muhammadiyah unit II Yogyakarta, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini berada di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan sebagai variabel bebasnya yaitu motivasi kerja.

Daftar Pustaka

1. Suhaemi, M.E. *Etika Keperawatan: Aplikasi Pada Praktek*. Jakarta: EGC; Jakarta, 2003
2. Asmadi. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC; 2008
3. Ningsih Y, Bakri P, Suratmi. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya. *Surya*. 2011; 01(Viii): 1-10
4. Karo E.B. *Analisis Sumber Daya Manusia Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Jiwa di Ruang Rawat Inap Kelas 3 Rumah Sakit Jiwa Daerah Medan*. [Tesis]. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara; 2013
5. Depkes R.I. *Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat dan Bidan*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2005
6. Allen C.V. *Memenuhi Proses Keperawatan Dengan Praktek Pendekatan Latihan*. Jakarta: EGC; 2009
7. Rochman H, Edi SR, Effatul A. Sistem Penghargaan dan Rasio Perawat Pasien Dengan Kinerja Perawat D RSUD Panembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*. 2014; 2(3): 99-105
8. Pomatahu AR. Motivasi Terhadap Penerapan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloe Saboe Gorontalo, *Inovasi*, 2010; 7(4): 240-252
9. Badi'ah A, Ni KM, Wahyu R, Sri HS, Inggi A, Lena, et al. Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*. 2009; 12(2): 74-82
10. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan Tahun 2015*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2016. Tersedia dalam: www.depkes.go.id/resources/download/laporan/kinerja/lakip-kemenkes-2015.pdf [Diakses pada 17 Februari 2017]
11. Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers; 2013
12. Weller, F.B. *Kamus Saku Perawat*. Jakarta: EGC; 2005
13. Pandawa, RM. *Determinan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate*. [Tesis]. Jakarta: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia; 2006
14. Idayu, W. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Langsa*. [Skripsi]. Medan: Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara; 2012
15. Purba, SS. *Motivasi dan Kinerja Perawat Puskesmas Model Kotapinang di Kotapinang Labuhan Batu Selatan*. [Skripsi]. Kotapinang: Fakulas Keperawatan Universitas Sumatera Utara; 2009
16. Rantung R, Steffy FJ, Robot, Rivelino S, Hamel, Perbedaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Ruangan SP2KP dan Non-SP2KP

- di Irina A A dan Irina A F Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Ejournal Keperawatan*. 2013; 1(1): 1-7
17. Nursalam. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta Selatan: Salemba Medika; 2011
 18. Mohd, A. dan Hasan, A. *Teori dan Prinsip Motivasi di Tempat Kerja*. Malaysia: PTS Profesional; 2011
 19. Ruky, A. *Sistem Manajemen Kerja (Performance Management System) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum; 2006
 20. Zuhriana, Nurhayani, Balqis, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur, *Fkm Unhas Makassar*. 2012; 01(X)
 21. Muhlisin, A. *Dokumentasi Keperawatan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gosyen Publishing; 2011
 22. Dharma, K.K, *Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. DKI Jakarta: CV. Trans Info Media; 2011
 23. Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta; 2013
 24. Saryono. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press; 2008
 25. Machfoedz, I. *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Bidang Kesehatan, Keperawatan, Kebidanan, Kedokteran*. Yogyakarta: Fitramaya; 2011
 26. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta; 2011
 27. Hidayat, A.A. *Metode Penelitian Kebidanan Dan Tehnik Analisa Data*. Jakarta: Salemba Medika; 2007
 28. Nenomataus R.A, *Keterkaitan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Kepada Pasien di Ruang Hcu (High Care Unit)*. [Skripsi]. Salatiga: Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kristen Satya Wacana; 2011
 29. Depkes R.I. *Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit*. Cetakan Ke 5. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2005
 30. Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010
 31. Notoatmodjo, S. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta; 2010
 32. Buheli, K. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango*. [Tesis]. Gorontalo: Politeknik Kesehatan Kemenkes Gorontalo; 2011
 33. Rizal, DM. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat D RSUD Dr. H Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan*. [Skripsi]. Medan: Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara; 2016
 34. Simarmata, S. *Hubungan Motivasi Perawat dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Grand Medistra Lubuk Pakam*. [Tesis]. Medan: Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara; 2014

35. Lingga, JM. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Dr. Ferdinand Lumban Tobing Sibolga*. [Tesis]. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara; 2012
36. Togatorop, S. *Hubungan Pengarahan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Natama Tebing Tinggi*. [Skripsi]. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara; 2016
37. Yanti IR, Warsito BE. Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan, *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 2013; 1(2): 107-114.
38. Mulyono MH, Asiah H, Abdullah AZ, Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon, *Jurnal AKK*, 2013; 2 (1): 18-26
39. Dewi, IA. Zaenal, S. dan Retno, A. *Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Pemanfaatan Pelayanan Kesehatan Peserta Jamkesmas di Desa Ramadana Kabupaten Sumba Barat*. [Thesis]. Semarang: Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang; 2012
40. Putri R.R Imram, Rossa M. Elsy. 2015. Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Tersedia dalam: <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/jnki/article/view/161/158> [Diakses pada 9 Februari 2017]
41. Setiyaningsih, Y. Niken, S. Muslim, ABK. *Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Unggaran*. [Skripsi]. Semarang: Stikes Telogorejo Semarang; 2012
42. Robbins PS. Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat; 2015. Tersedia dalam <Http://Www.Slideshare.Net/Dadangsolihin/Perilaku-Organisasi-Organizational-Behavior>. [Diakses pada 17 Februari 2017]
43. Samsualam. Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan Motivasi Dengan Asuhan Keperawatan di Bp Rumah Sakit Umum Labuang Baji Makassar. Makassar; 2008; Tersedia dalam: <Http://Jurnal.Umi.Ac.Id/Pdfs/Analisis-Hubungan-Karakteristik-Individu-Dan-Motivasi-Dengan-Asuhan-Keperawatan-Di-Bp-Rumah-Sakit-Umum-Labuang-Baji-Makassar.Html> [Diakses pada 17 Februari 2017]
44. Martini. Hubungan Karakteristik Perawat, Sikap, Beban Kerja, Ketersediaan Fasilitas, Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap BRSUDP Kota Salatiga. 2007; <Http://Www.Eprints.Undip.Ac.Id> [Diakses pada 17 Februari 2017]
45. Kumajas, WF. Herman, W. Jeavery, B. *Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. [Skripsi]. Manado: Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi; 2014
46. Suryana, C. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Malaysia: PTS Profesional; 2010