

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT
TERHADAP PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN**

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Syarat dalam Mencapai Gelar Sarjana
Keperawatan

Program S1 Keperawatan, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan,
Universitas Alma Ata Yogyakarta



Oleh :

Muhammad Hamim
100100517

**PROGRAM 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 $r = 0,394 > P = 0,05$.

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%. $\text{value}=0.394 > P=0.05$, 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

Pendahuluan

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).

Di Indonesia, 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 (2).

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 (3).

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 (4).

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 (5).

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 pelayanan kesehatan yang rendah (5).

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 (5).

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, maka yang menjadi rumusan masalah adalah “adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta?”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

Metode dan Bahan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *observatif analitik* dengan pendekatan *cross sectional* yang dilaksanakan di RSUD Panembahan Senopati Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Non-VIP RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta dengan jumlah perawat 110 dan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan diambil secara proporsional didapatkan jumlah sampel sebanyak 53 perawat. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dan lembar observasi dari DEPKES RI (Departemen Kesehatan Republik Indonesia). pengambilan data dengan membagikan kuesioner dan mengobservasi dokumen asuhan keperawatan dibantu oleh asisten peneliti yang memenuhi kriteria dari peneliti.

Analisis data digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi antar variabel yang ada sedangkan uji *kendal tau* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti.

Hasil dan Bahasan

Tabel 1.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	11,3
Perempuan	47	88,7
Total	53	100,0
Umur atau Usia		
20-30 tahun	27	35,1
31-40 tahun	22	40,5
40-51 tahun	4	16,2
Total	53	100,0
Pendidikan		
SPK	-	-
D3	47	88,7
S1	6	11,3
Total	53	100,0
Lama Bekerja		
0-5 tahun	25	47,2
>5 tahun	28	52,8
Total	53	100,0
Status Nikah		
Menikah	50	94,3
Belum	3	5,7
Total	53	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah responden di RSUD Panembahan Senopati Bantul adalah sebagian besar berjenis kelamin perempuan 47 responden (88,7%), pendidikan D3 sebanyak 47 (88,7%), sedangkan perawat dengan lama bekerja 0-5 tahun dan lebih dari 5 tahun hampir sama jumlahnya yaitu terbanyak ada pada perawat dengan lama kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 28 (52,8%), untuk status pernikahan di dominasi oleh status menikah sebanyak 50 perawat (94,3%) .

Distribusi frekuensi jenis kelamin lansia di RSUD Panembahan Senopati Bantul, sebagian besar responden menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan yang berjumlah 47 perawat (88,7%) dari total sampel. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Buheli, yang dalam penelitiannya memberikan informasi bahwa jenis kelamin perawat yang terdistribusi lebih besar pada perempuan dibandingkan dengan perawat yang berjenis kelamin laki-laki (6). dominasi perawat dengan jenis kelamin perempuan sangat umum terjadi di dunia keperawatan karena identik dengan sosok ibu atau wanita yang lebih dikenal dengan *mother instinc*, sehingga perawat laki-laki sangatlah terbatas (7).

Usia atau umur responden menunjukkan bahwa responden terdistribusi paling banyak ada pada responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 27 perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa dapat dikatakan responden merupakan perawat yang yang masih minim jam kerja atau pengalaman dibanding perawat dengan usia lebih dari 30 tahun. Hasil data ini serupa pada objek penelitian yang telah diteliti oleh Rizal, yang di dalamnya terdapat informasi bahwa distribusi usia paling banyak

adalah perawat dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 34 perawat (8).

Pendidikan terbanyak pada responden menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan yaitu jumlah status pendidikan terakhir pada responden yang rata-rata dengan pendidikan D3 sebanyak 47 perawat, data tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Simarmata, diketahui responden terdistribusi paling banyak ada pada perawat dengan pendidikan D3 dibanding dengan S1 (9). Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar.

Tabel 1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	%
Motivasi		
Tinggi	22	41,5
Sedang	31	58,5
Rendah	-	-
Total	53	100,0
Kinerja		
Baik	43	81,1
Cukup	10	18,9
Kurang	-	-
Total	53	100,0

Sumber: Data Primer, 2015

Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi responden sebagian besar memiliki motivasi sedang sebanyak 31 perawat (58,5%), dan kinerja baik sebanyak 43 perawat (81,1%).

Tabel 1.3 Tabulasi Silang antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

		Kinerja		
		Baik	Cukup	Total
Motivasi	Tinggi	N 19	3	22
		% 86,4	13,6	100,0
	Sedang	N 24	7	31
		% 77,4	22,6	100,0
Total		N 43	10	53
		% 81,1	18,9	100,0

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa tabulasi silang antara motivasi kerja dengan kinerja perawat yang menunjukkan bahwa responden dengan motivasi kerja tinggi dan kinerja baik sebanyak 19 perawat (86,4%) dan 3 perawat (13,6%) untuk kinerja cukup, sedangkan responden dengan motivasi sedang dan kinerja baik sebanyak 24 perawat (77,4%) dan 7 perawat (22,6%) untuk kinerja cukup, sehingga dapat disimpulkan persentase kinerja baik terdapat lebih tinggi pada kelompok dengan motivasi tinggi (86,4%) jika dibandingkan dengan kelompok motivasi sedang (77,4%).

Tabel 1.4 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Variabel	P-Value
Motivasi	0,394
Kinerja	

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 1.4 menunjukkan Hasil hitung uji statistik dengan menggunakan rumus analisis *Kendall Tau* didapatkan Nilai *p* adalah 0,394 yang berarti nilai *p*

> 0,05, artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat

Hasil interpretasi uji statistik dengan menggunakan rumus analisis *Kendall Tau*, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Didapatkan $\tau = 0,394 > p = 0,05$, karena nilai $\tau >$ nilai *p* maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, perawat yang kinerjanya baik namun kurangnya motivasi dapat disebabkan karena tidak adanya dorongan untuk meningkatkan tugas, kurangnya pemberian insentif, tidak adanya penghargaan hasil kerja, kurangnya dukungan dalam melaksanakan asuhan keperawatan dari atasan, tidak memberikan hadiah kepada pegawai yang telah berprestasi, sedangkan perawat yang motivasi kerjanya tinggi namun kinerjanya kurang baik, dapat disebabkan kurangnya penghargaan atau *reward*

atas hasil kerja, kurangnya pengetahuan dan kerja sama antar rekan perawat dan faktor lingkungan yang tidak mendukung (10).

Salah satu teori Mulyono yang menyatakan bahwa bervariasinya aspek-aspek yang terlibat dalam motivasi, memungkinkan motivasi kurang atau tidak berpengaruh terhadap kinerja seseorang, walaupun secara pemahaman awam akan membenarkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, perawat yang motivasinya rendah keyakinan kita bahwa kinerjanya tentu akan rendah, akan tetapi motivasi memiliki banyak varians yang terlibat yang secara garis besar mencakup karakteristik individu, karakteristik lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (11).

Kesimpulan

Responden menurut jenis kelamin menunjukkan mayoritas adalah perempuan yaitu 47 perawat (88,7%), sebagian besar perawat berada pada rentang usia 31-40 tahun yakni 22 perawat (41,5%), berdasarkan pendidikan distribusi yang paling banyak pada perawat dengan pendidikan D3 sebanyak 47 responden (88,7%), dan distribusi perawat pada kelompok lama bekerja terdistribusi paling banyak berada pada responden

dengan usia lebih dari 5 tahun bekerja di RSUD yakni 28 perawat (52,8%), sedangkan sebaran perawat dengan status pernikahan terdistribusi paling banyak berada pada responden dengan status menikah yakni mencapai 50 perawat (94,3%).

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta dari Hasil analisa korelasi dapat kita ketahui bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta, dengan nilai $r = 0,394 > P = 0,05$, karena nilai $r > \text{nilai } P$.

Rujukan

1. Suhaemi, M.E. *Etika Keperawatan: Aplikasi Pada Praktek*. Jakarta: EGC; Jakarta, 2003
2. Pomatahu AR. Motivasi Terhadap Penerapan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Aloi Saboe Gorontalo, Inovasi, 2010; 7(4): 240-252
3. Weller, F.B. *Kamus Saku Perawat*. Jakarta: EGC; 2005
4. 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]
5. 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
 6. Buheli, K. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. [Tesis]. Gorontalo: Politeknik Kesehatan Kemenkes Gorontalo; 2011
 7. Buheli, K. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango*. [Tesis]. Gorontalo: Politeknik Kesehatan Kemenkes Gorontalo; 2011
 8. 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
 9. 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
 10. Setiyaningsih, Y. Niken, S. Muslim, ABK. *Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Unggaran*. [Skripsi]. Semarang: Stikes Telogorejo Semarang; 2012
 11. 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