

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KEPATUHAN
PENDOKUMENTASIAN IMPLEMENTASI ASUHAN KEPERAWATAN
DI RSUD YARSI PONTIANAK**

***RELATIONSHIP OF NURSING WORK MOTIVATION WITH
COMPLIANCE SUPPORTING NURSING CARE
IMPLEMENTATION IN YARSI
PONTIANAK HOSPITAL***

Annisa Nur Medinawati*, Ernawati, Mita*****

*Mahasiswi Prodi Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Tanjungpura, Pontianak

**Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat, Pontianak

***Dosen Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Tanjungpura, Pontianak

Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Pontianak

Email: sasamedinawati@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Dokumentasi keperawatan merupakan pencatatan dan pelaporan hasil kerja perawat dengan dasar data yang akurat dan lengkap secara tertulis sebagai tanggung jawab perawat serta berguna dalam keuangan, hukum dan etika. Pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan saat ini masih kurang lengkap. Proses implementasi yang diberikan jika tidak lengkap dan tidak benar dilakukan mengakibatkan tindakan atau pelayanan yang diberikan dari perawat ke pasien tidak akan tercipta dengan baik. Motivasi perawat terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kepatuhan perawat dalam hal melakukan dokumentasi asuhan keperawatan.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja perawat terhadap kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD YARSI Pontianak.

Metode: Penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian *crosssectional* pada 35 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner A berisikan demografi dan kuesioner B berisikan motivasi kerja dengan 25 pernyataan dan lembar observasi kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan Analisa bivariat menggunakan uji "*Chi square*".

Hasil: Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di RSUD YARSI Pontianak dengan nilai signifikansi menunjukkan nilai p value = $0,011 < \alpha$ $0,05$ yang berarti H_0 diterima.

Kesimpulan: Terdapat Hubungan Motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di RSUD YARSI Pontianak.

Kata Kunci: Kepatuhan Pendokumentasian, Implementasi Asuhan Keperawatan, Motivasi Kerja Perawat.

ABSTRACT

Background: Nursing documentation is the recording and reporting of nurses' work on the basis of accurate and complete data in writing as the responsibility of nurses and useful in finance, law and ethics. Documentation of the implementation of nursing care is currently incomplete. The implementation process that is given if it is incomplete and incorrect is done resulting in the actions or services provided from nurses to patients not being created properly. Nurses' motivation towards work can influence nurses' compliance in documenting nursing care.

Aim: To analyze the relationship of nurses' work motivation to compliance with the documentation of the implementation of nursing care in the Inpatient Room of YARSI General Hospital Pontianak.

Methods: Quantitative research uses cross-sectional research design on 35 respondents using probability sampling techniques. Instruments in this study used questionnaire A containing demographics and B questionnaire containing work motivation with 25 statements and observation sheets documenting the implementation of nursing care. Univariate analysis using frequency distribution and bivariate analysis using the "Chi square" test.

Results: This study shows that there is a relationship between nurses' work motivation and compliance with the documentation of the implementation of nursing care at YARSI Pontianak Hospital with a significance value showing the number value $p = 0.011 < 0,05$ which means that H_a is accepted.

Conclusion: There is a correlation between nurses' work motivation and compliance with the documentation of the implementation of nursing care at YARSI General Hospital Pontianak.

Keywords: Documentation Compliance, Implementation of Nursing Care, Nurse Work Motivation.

PENDAHULUAN

Manajemen Asuhan keperawatan merupakan proses pengerjaan keperawatan yang telah menerapkan konsep-konsep manajemen yang dilakukan hingga selesai, penyelesaian itu menggunakan perencanaan yang matang, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan dan evaluasi dengan kebutuhan dalam memberikan pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual. Dimana proses ini harus dimulai dengan membina rasa percaya antara perawat dan pasien agar memudahkan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.^{1,2}

Dokumentasi keperawatan merupakan pencatatan dan pelaporan hasil kerja perawat yang berguna untuk perawat, kepentingan dan kemajuan pasien menuju pencapaian tujuan serta tim kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan dasar data yang akurat dan lengkap secara tertulis sebagai tanggung jawab perawat serta berguna dalam keuangan, hukum dan etika.^{3,4}

Lestari, Suryani, & Meikawati tahun 2014 dalam penelitiannya menyatakan bahwa pendokumentasian implementasi

asuhan keperawatan masih kurang lengkap.⁵ Kepatuhan perawat merupakan kunci pelayanan kesehatan profesional yang berkualitas.⁶ Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan kepada pasien menyebabkan rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan dan menjaga mutu pelayanan dengan baik agar tidak menimbulkan masalah lain.⁷

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang perawat, salah satu bentuk dari kinerja dalam manajemen keperawatan adalah sistem asuhan keperawatan professional seperti proses keperawatan.⁸ Motivasi perawat terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kepatuhan perawat dalam hal melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin patuh perawat tersebut dalam pelaksanaan keperawatan.⁹

Proses pendokumentasian implementasi yang diberikan jika tidak lengkap dan tidak benar dapat mengakibatkan tindakan atau pelayanan yang diberikan kepada pasien kurang maksimal. Menurut Corder & Ronnie pada tahun 2018 menyatakan bahwa menjadi seorang perawat berarti memprioritaskan tugasnya dari kebutuhan yang lain saat bekerja.¹⁰

Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit salah satunya dipengaruhi oleh tenaga kesehatan. Profesi perawat sangat besar jumlahnya dalam memberikan pelayanan kesehatan yakni selama 24 jam terus menerus kepada pasien. Hampir melebihi 50 % dari seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit dipenuhi profesi perawat.⁸ SDM Keperawatan di RSUD YARSI memiliki 90 orang tenaga keperawatan yang tersebar di Ruang Rawat Inap Internis, Ruang Rawat Inap Bedah, Ruang Rawat Inap Anak, ICU, OK, Hemodialisa, Poliklinik, IPCN, PMKP, komite keperawatan, IGD, dan CSSD.¹¹

RS YARSI merupakan salah satu rumah sakit milik organisasi islam di

pontianak yang berbentuk RSUD dengan jenis kelas c yang telah terakreditasi paripurna pada tanggal 15 januari 2018.¹²

Dari hasil observasi awal peneliti pada tanggal 10 dan 11 januari 2019 di ruang rawat inap internis RSUD YARSI Pontianak, pada 7 perawat yang sedang dinas didapatkan bahwa 5 perawat ketika melakukan dokumentasi implementasi asuhan keperawatan masih belum dilaksanakan sesuai dengan kriteria. Masih ada perawat yang tidak mendokumentasikan tindakan keperawatan maupun non keperawatan yang telah diberikan kepada pasien serta masih ada perawat yang menandatangani hasil tindakan padahal tidak sesuai dengan petugas yang melakukan tindakan dan pendokumentasian tidak segera dilakukan setelah melakukan tindakan. Dan hasil observasi pada rekam medik diambil secara acak 5 data status pasien diantaranya ruang rawat inap, ditemui pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan masih dilakukan secara tidak lengkap, masih ada yang tidak mencantumkan waktu implementasi dan di ruang rawat inap bedah masih ada pencatatan yang ditulis dengan tidak jelas, sehingga sulit untuk dibaca.

Pada pendokumentasian pengkajian asuhan keperawatan di RSUD YARSI perawat telah sesuai dengan pedoman pengkajian yang ditetapkan oleh rumah sakit dan data pengkajian telah dikelompokkan berdasarkan bio-psiko-sosio-spiritual serta dikaji sejak klien masuk sampai pulang. Pada pendokumentasian diagnosa perawat telah merumuskan berdasarkan masalah yang didapatkan dari pengkajian dan merumuskan diagnosa keperawatan secara aktual/potensial dan berdasarkan NANDA NIC NOC serta diagnosa pada pasien dapat berubah tergantung dengan kondisi pasien. Rencana keperawatan dibuat berdasarkan dari diagnosa yang telah ditentukan menurut urutan prioritas masalah dan sudah melibatkan klien/keluarga serta rencana keperawatan terdiri dari kerja sama dengan

tim kesehatan lain. Dan pendokumentasian evaluasi perawat sudah didokumentasikan pada format yang ditetapkan di rumah sakit.

Pada wawancara pendahuluan peneliti dengan perawat pelaksana yang sedang dinas, peneliti menanyakan apakah mengetahui standar pendokumentasian asuhan keperawatan dan perawat tersebut mengatakan sudah mengetahui standar pendokumentasian asuhan keperawatan dan ada beberapa perawat yang tidak mengetahui jika tidak melengkapi dokumentasi asuhan keperawatan secara lengkap dan benar dapat masuk dalam masalah hukum. Meskipun demikian, semua perawat berpendapat bahwa yang menandatangani dan mencantumkan nama jelas hasil tindakan harus perawat yang sedang dinas.

Berdasarkan permasalahan yang muncul tampak masih ketidakpatuhan perawat dalam mendokumentasikan implementasi asuhan keperawatan. Padahal perawat mempunyai peran yang sangat penting bagi pasien. Maka berdasarkan fenomena di atas menjadikan alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di RSUD YARSI Pontianak.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian *crosssectional* pada 35 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner A berisikan data demografi dan kuesioner B berisikan motivasi kerja menggunakan skala likert sebanyak 25 pernyataan dengan 5 pernyataan *unfavorable* dan lembar observasi kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan menggunakan skala guttman. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan Analisa bivariat menggunakan uji “*Chis square*”.

HASIL

1. Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Motivasi Kerja Perawat (n=35)

Motivasi	f	%
Motivasi Tinggi	20	57,1
Motivasi Rendah	15	42,9

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil total sebanyak 20 orang perawat memiliki motivasi kerja tinggi dengan persentase 57,1 % dan sebanyak 15 orang perawat memiliki motivasi kerja rendah dengan persentase 42,9 %.

Tabel 2 Distribusi Kepatuhan Pendokumentasian Implementasi Asuhan Keperawatan (n=35)

		Kepatuhan Pendokumentasian Implementasi Asuhan Keperawatan			
		Tidak Patuh		Patuh	
		f	%	f	%
ICU		2	11,8	5	27,8
	Anak	7	41,2	3	16,7
Ruangan	Bedah	4	23,5	5	27,8
	Internis	4	23,5	5	27,8
Total		17	48,6	18	51,4

Sumber: Data Primer (2019)

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan pada ruangan masuk dalam kategori patuh yaitu sebanyak 18 kali observasi dengan presentase 51,4%. Serta dapat diuraikan bahwa pada ruang ICU masuk dalam kategori patuh yaitu sebanyak 5 kali observasi dengan persentase 27,8%. Ruang anak masuk dalam kategori tidak patuh yaitu sebanyak 7 kali observasi dengan persentase 41,2%. Ruang bedah masuk dalam ketegori patuh yaitu sebanyak 5 kali observasi dengan persentase 27,8%. Ruang internis masuk dalam kategori patuh yaitu sebanyak 5 kali observasi dengan persentase 27,8%.

2. Analisis Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di RSUD YARSI

Pontianak dan hubungan antara kedua variabel ini dapat diketahui dengan uji *chi square* dengan tabel 2 x 2 didapatkan nilai *expected* < 5 max 20% sehingga memenuhi syarat uji *chi square*.

Tabel 3 Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kepatuhan Pendokumentasian

		Kepatuhan Pendokumentasian Implementasi Asuhan Keperawatan						P
		Patuh		Tidak Patuh		Total		
		f	%	f	%	f	%	
Motivasi Kerja Perawat	Tinggi	14	70,0	6	30,0	20	100	0,011
	Rendah	4	26,7	11	73,3	15	100	
	Total	18	51,4	17	48,6	35	100	

Sumber: Uji *Chi Square* (2019)

Tabel 3 Berdasarkan data diatas yang merupakan hasil uji *chi square* dengan variabel yang diteliti yaitu didapatkan nilai $p = 0,011$ yang berarti $p < 0,05$ maka H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di RSUD YARSI Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh rumah sakit maka akan semakin patuh kinerja perawat dalam pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Perawat

Hasil penelitian ini dari 35 responden didapatkan sebanyak 20 perawat (57,1%) memiliki motivasi kerja tinggi dan sebanyak 15 perawat (42,9%) memiliki motivasi kerja rendah. Dari data ini kita dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar perawat rawat inap RSUD YARSI Pontianak memiliki motivasi kerja yang tinggi

Hasil penelitian di RSUD YARSI Pontianak ini di dukung oleh penelitian Goni, Girsang & Rondonuwu tahun 2018 di RSUD Noongan yaitu sebanyak 74% perawat memiliki motivasi tinggi dan pada motivasi yang tinggi dalam kepatuhan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baik yakni sebesar 69,76%.¹³ Menurut Hendayani pada tahun 2019 menunjukkan bahwa hampir seluruh responden mempunyai motivasi yang kuat

pada pendokumentasian asuhan keperawatan lengkap yaitu sebesar 93,5 % dan hanya 6,5% yang mempunyai motivasi lemah dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang lengkap.¹⁴

Pada ruang rawat inap ICU, anak, bedah dan internis didapatkan hasil bahwa sebagian besar motivasi rendah terjadi pada ruang anak dengan persentase 53,3%. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa aspek gaji/upah dan supervisi memiliki skor yang rendah pada ruang anak, kepala ruangan yang kurang mengontrol kerja perawat dan kurang memeriksa kelengkapan dokumentasi yang telah dibuat perawat pelaksana.

Lebih dari separuh perawat dalam penelitian ini juga memiliki motivasi kerja ekstrinsik tinggi karena didukung oleh hubungan yang harmonis dari rekan kerja antar perawat dan atasan serta tim perawat bekerja sama dan saling mendukung dalam penyelesaian masalah pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Putri & Rosa tahun 2015 serta Ulum & Wulandari tahun 2013 yaitu 94,10% dan 75% perawat menyatakan dukungan dari rekan kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari aspek kesediaan dari rekan kerja membantu dalam melaksanakan asuhan keperawatan.^{15,16}

Penggajian dan kompensasi yang mendapat skor tinggi setuju pada item pernyataan "Gaji yang saya terima tidak

sesuai dengan tindakan asuhan keperawatan yang saya berikan ke pasien”. Gaji/upah merupakan salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri yang menyebabkan seseorang termotivasi dalam mengerjakan tugasnya.¹ Hal ini didukung oleh penelitian TongoTongo, Lopian & Rattu pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaji/upah dengan motivasi kerja perawat.¹⁷

Dari hasil analisa peneliti sebagian besar responden memiliki motivasi ekstrinsik tinggi karena tempat kerja tersedia sarana dan prasarana kerja yang memadai untuk melakukan pendokumentasian dan tempat kerja yang menyenangkan, bersih serta sejuk. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustin, Putra & Delita pada tahun 2017 mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kondisi kerja.¹⁸

Selain faktor pekerjaan, salah satu yang menjadi motivasi ekstrinsik yaitu supervisi. Hal ini sejalan yang dilakukan oleh Agustina pada tahun 2017 menyatakan bahwa supervisi memiliki hubungan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan, dimana penelitian tersebut mengemukakan bahwa supervisi yang baik memiliki hubungan pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik juga.¹⁹ Wirawan, Novitasari dan Wijayanti pada tahun 2013 juga mengatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara supervisi kepala ruangan terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan dimana pendokumentasian asuhan keperawatan sendiri merupakan salah satu kinerja dari perawat.²⁰

Motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat merupakan faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi individu bekerja dengan baik, motivasi tersebut akan berdampak dalam pekerjaan mereka. Banyak perawat yang menikmati pekerjaannya yang dilakukan. Salah satu faktor yang memiliki skor tinggi hampir seluruhnya pada penelitian ini dengan

persentase 82,9% yaitu pada item pernyataan “walaupun saya sudah berhasil, saya akan tetap bekerja lebih baik lagi dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan”. Menurut Asmuji tahun 2016 pencapaian hasil kerja yang maksimal tentu akan memberikan kepuasan tersendiri bagi perawat untuk bekerja dan menyelesaikan semua tugasnya lebih baik lagi.¹

Pada penelitian ini perawat menyetujui bahwa melakukan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan merupakan wujud tanggung jawab dan tanggung gugat, serta juga sebagai bukti hasil kerjanya, terbukti dengan hasil dari kuesioner motivasi kerja perawat di RS YARSI Pontianak. Hal ini didukung Gustin, Putra & Delita tahun 2017 menyatakan bahwa tanggung jawab memiliki hubungan yang bermakna dengan motivasi kerja perawat dan Alhakami & Baker tahun 2018 mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dianggap menjadi faktor pribadi yang kuat dan tinggi di aspek tanggung jawab yang diberikan dimana melakukan keseluruhan pekerjaan sehingga berpeluang untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki.^{18,21}

Didalam proses motivasi ketika seseorang termotivasi terjadi pada saat kebutuhannya yang tidak terpenuhi, maka untuk bisa memenuhi kebutuhannya dilakukan melalui suatu usaha. Agar bisa mendapatkan imbalan dalam pekerjaannya, maka orang tersebut harus bekerja dengan sungguh-sungguh dan secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi kerja dari orang tersebut dalam mencapai kebutuhannya

Kepatuhan Pendokumentasian Implementasi Asuhan Keperawatan

Dari hasil penelitian ini didapatkan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan dalam kategori patuh sebanyak 18 kali (51,4%) dan kategori tidak patuh sebanyak 17 kali (48,6%). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepatuhan pendokumentasi

implementasi asuhan keperawatan dilakukan dalam keadaan patuh.

Dari hasil ini didapatkan bahwa seluruhnya perawat melakukan tahap menulis pada format yang baku dengan persentase 100%, sedangkan pada tahap pencatatan dilakukan sesuai dengan tindakan yang dilaksanakan sebagian besar dilakukan dengan persentase 60%, pada tahap pencatatan ditulis dengan jelas, ringkas, istilah yang baku dan benar seluruhnya dilakukan dengan persentase 100%, pada tahap mencantumkan paraf/nama jelas, dan tanggal jam dilakukannya tindakan hampir seluruhnya dilakukan dengan persentase 88,6% serta pada tahap berkas catatan keperawatan disimpan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dilakukan seluruhnya dengan persentase 100%.

Hasil yang didapatkan yaitu kebanyakan perawat pelaksana masih tidak melakukan dokumentasi pada lembar yang telah disediakan pihak RS ketika telah selesai melakukan tindakan keperawatan maupun non keperawatan, meski tindakan yang dilaksanakan tidak sesuai rencana keperawatan yang telah disusun tetapi semua tindakan harus terdokumentasikan dengan jelas. Dan masih ada perawat yang tidak mencantumkan waktu pada saat melakukan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan. Padahal hal ini merupakan tugas yang wajib dilakukan seorang perawat apabila telah selesai memberikan tindakan ke pasien.

Hasil penelitian ini didukung oleh Kondo & Tumurang pada tahun 2015 yang mengemukakan bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan terhadap SOP asuhan keperawatan belum maksimal diterapkan.²² Serta penelitian yang dilakukan oleh M & B tahun 2014 dimana sebesar 18,75% perawat melakukan pencatatan tidak mencantumkan paraf, nama jelas, tanggal dan jam dilakukan tindakan.²³

Ketidakpatuhan terendah dalam melakukan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan hampir setengahnya terdapat di ruang anak yakni

sebesar 41,2%. Hal ini terjadi karena motivasi yang dimiliki pada ruang anak termasuk kedalam kategori motivasi rendah. Dimana pada penelitian Yanti & Warsito tahun 2013 yang mengemukakan bahwa motivasi perawat yang tidak baik cenderung kualitas dokumentasi asuhan keperawatan juga tidak baik.²⁴

Berdasarkan hasil observasi, pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan dilaksanakan dengan menggunakan format SOAPIER. Dimana format ini merupakan format berorientasi pada masalah (*Problem Oriented Medical Record*) yang mencerminkan masalah yang diidentifikasi oleh semua anggota tim perawat. Menurut Olfah & Ghofur mengemukakan bahwa keuntungan SOAPIER salah satunya yaitu kesinambungan pelaksanaan asuhan keperawatan terdokumentasi dengan baik dan fokus catatan asuhan keperawatan lebih menekankan pada masalah klien.²⁵

Menurut Ulum & Wulandari pada tahun 2013 mengemukakan dari hasil penelitiannya tanggung jawab berpengaruh terhadap kondisi tingkat kepatuhan perawat dalam melaksanakan dokumentasi asuhan.¹⁶ Pelaksanaan pendokumentasian yang baik atau tidak akan berpengaruh kepada kinerja kerja. Perawat harus terus dibina untuk pencapaian kinerja yang profesional dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kepatuhan Pendokumentasian Implementasi Asuhan Keperawatan

Hasil analisa bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square* didapatkan nilai $p < 0,05$ yaitu $p = 0,011$ dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja perawat yang dinilai tinggi memiliki hubungan dengan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Ariani dan Yusuf yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi pendokumentasian asuhan keperawatan ialah motivasi.^{26,27} Motivasi merupakan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RS Mardi Rahayu Kudus.²⁸

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Goni, Girsang & Rondonuwu pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan kepatuhan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruangan perawatan penyakit dalam RSUD Noonan.¹³ Serta penelitian yang dilakukan oleh M & B pada tahun 2014 yang mengatakan bahwa terdapat hubungan bermakna antara hubungan motivasi intrinsik perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan.²³

Hal ini didukung oleh Rum pada tahun 2019 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepatuhan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.²⁹ Sejalan dengan penelitian Mulyono & Listiya pada tahun 2019 mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.³⁰ Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang diberikan oleh rumah sakit maka akan semakin tinggi juga kinerja perawat.

Berbeda dengan penelitian Selvy pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan motivasi terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan.³¹ Dan juga pada penelitian Sugiharti, Marsito & Saraswati pada tahun 2012 yang mengemukakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan sistem dokumentasi asuhan keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang kecil terhadap semangat dalam bekerja.³²

SIMPULAN DAN SARAN

simpulan

Pada Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD YARSI Pontianak termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 20 responden dengan presentase 57,1%. Pada kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD YARSI Pontianak termasuk dalam kategori patuh yaitu sebesar 18 dengan persentase 51,4%.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dan kepatuhan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan di RSUD YARSI Pontianak. Hasil ini sesuai dengan uji *Chi square* yang dilakukan oleh peneliti dimana nilai yang didapatkan yaitu sebesar $p = 0,011$ yang berarti $p < 0,05$.

saran

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan kepada RSUD YARSI Pontianak untuk dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dan dapat mengevaluasi proses dan pelaksanaan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan dengan aspek Penggajian dan Kompensasi, Kondisi Tempat Kerja, Peraturan dan Prosedur Kerja serta Supervisi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bahan pembelajaran dalam mata kuliah Manajemen Keperawatan dan Konsep Dasar Keperawatan II terkait motivasi kerja dan pendokumentasian implementasi asuhan keperawatan. Dan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan tema yang sama dalam menggunakan metode pengumpulan data yang berbeda dan diharapkan dilakukannya penelitian pada beberapa Rumah Sakit yang berbeda untuk melihat faktor motivasi apa saja yang dapat meningkatkan kepatuhan pendokumentasian khususnya implementasi asuhan keperawatan.

KEPUSTAKAAN

1. Asmuji. (2016). *Manajemen keperawatan : Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
2. Sudarta, I W. (2015). *Manajemen Keperawatan: Penerapan Teori Model dalam Pelayanan Keperawatan*. Sleman : Gosyen Publishing.
3. Wahid, A & Suprpto, I. (2012). *Pengantar dokumentasi proses keperawatan*. Jakarta: Trans Media.
4. Blair, W., & Smith, B. (2012). Nursing documentation: Frameworks and barriers . *Contemporary Nurse*, 41(2): 160–168.
5. Lestari, D. F., Suryani, M., & Meikawati, W. (2014). Pengaruh operan dengan metode sbr terhadap pendokumentasian implementasi dan evaluasi asuhan keperawatan di ruang flamboyan ii rsud kota salatiga. *Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan (JIKK)*, 1-15.
6. Lestari, C. E., & Rosyidah. (2011). Analisis kepatuhan perawat pada standar asuhan keperawatan di unit rawat inap kelas iii rsu pku muhammadiyah bantul yogyakarta tahun 2010. *KES MAS ISSN*, 5, 1 - 67.
7. Cherie, A., & Gebrekidan, A. B. (2016). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Yogyakarta: KYTA.
8. Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
9. Natasia, N., Loekqijana, A., & Kurniawati, J. (2014). Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan sop asuhan keperawatan di icu-iccu rsud gambiran kota kediri. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 21-25.
10. Corder, E., & Ronnie, L. (2018). The role of the psychological contract in the motivation of nurses. *Emerald Publishing Limited*, 31(1), 1-16. <https://doi.org/10.1108/LHS-02-2017-0008>
11. Kepala Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum YARSI Pontianak. (2018).
12. Profil Rumah Sakit Umum YARSI Pontianak. (2018).
13. Goni, R. N., Girsang, O., & Rondonu, P. (2018). Hubungan motivasi perawat dengan kepatuhan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruangan perawat penyakit dalam rsud noongan. *E-Jurnal Sariputra*, 5(1), 10-15.
14. Hendayani, W. L. (2019). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Interne RSUD Kota Padang Panjang. *MENARA Ilmu*, 13(5), 202-211.
15. Putri, I. R., & Rosa, E. M. (2015). Analisis motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*, 3(2), 82-90.
16. Ulum, M. M., & Wulandari, R. D. (2013). Faktor yang mempengaruhi kepatuhan pendokumentasian asuhan keperawatan berdasarkan teori kepatuhan milgram. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3), 252-262.
17. TongoTongo, M. A., Lopian, J., & Rattu, A. J. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap rsud tobelo kabupaten halmahera utara tahun 2017. Skripsi. Tidak dipublikasikan.
18. Gustin, R. K., Putra, Y., & Delit, N. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di puskesmas kuamang kecamatan panti tahun 2016. *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukittinggi*, 8(1), 1-9.
19. Agustina. (2017). Hubungan supervisi dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit tk ii kartika husada kubu raya. Skripsi. Tidak dipublikasikan.
20. Wirawan, E. A, Novitasari, D & Wijayanti, F. (2013). Hubungan antara supervisi kepala ruang dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di rumah sakit umum daerah

- ambarawa. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1(1), 1-6.
21. Alhakami, I. Y., & Baker, O. G. (2018). Exploring the Factors Influencing Nurse ' s Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care* , 1-12.
 22. Kondo, Rania L.M. & Tumurang, M. (2015). Penerapan standar operasional prosedur asuhan keperawatan berdasarkan model praktik keperawatan profesional di rawat inap rsj.prof.dr. v. l. ratumbusang manado. Tesis. Tidak dipublikasikan.
 23. Mira, B., & B, S. (2014). Hubungan Motivasi perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo. *Jurnal Health Quality*, 5(1), 1-66.
 24. Yanti, R. I., & Warsito, B. E. (2013). Hubungan karakteristik perawat, motivasi dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1(2), 107-114.
 25. Olfah, Y., & Ghofur, A. (2016). *Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
 26. Ariani, N. (2018). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan di rsud dr rasidin padang tahun 2012. *MENARA Ilmu* ,12(80), 94-101.
 27. Yusuf, R. (2013). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan asuhan keperawatan di ruang interna rumah sakit umum daerah PROF. DR. H. ALOEI SABOE Kota Gorontalo. Skripsi. Tidak dipublikasikan.
 28. Widyaningtyas, K. S. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
 29. Rum, Malihah Ramadhani. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 18(1), 4-9.
 30. Mulyono, & Listiya, A. Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah kota jayapura. Tesis. Tidak dipublikasikan.
 31. Selvy, Ayu. (2015). Hubungan motivasi terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan di UPTD puskesmas kecamatan pontianak utara. Skripsi. Tidak dipublikasikan.
 32. Sugiharti, S., Marsito, & Saraswati, R. (2012). Hubungan antara motivasi dan kinerja perawat dengan sistem pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap rsud setjonegoro wonosobo. Skripsi. Tidak dipublikasikan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 18(1), 4-9.

