

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT
DENGAN PELAKSANAAN *DISCHARGE PLANNING*
DI RUANG RAWAT INAP RSUD PKU
MUHAMMADIYAH
BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh:
RATNA DWI RIYANTI
201110201120**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2015**

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT
DENGAN PELAKSANAAN *DISCHARGE PLANNING*
DI RUANG RAWAT INAP RSU PKU
MUHAMMADIYAH
BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
pada Program Pendidikan Ners-Program Studi Ilmu Keperawatan
di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun Oleh:
RATNA DWI RIYANTI
201110201120**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT
DENGAN PELAKSANAAN *DISCHARGE PLANNING*
DI RUANG RAWAT INAP RSU PKU
MUHAMMADIYAH
BANTUL**

**CORRELATION OF NURSES' WORKING
MOTIVATION AND DISCHARGE PLANNING
IMPLEMENTATION IN INPATIENT DEPARTMENTS
OF PKU MUHAMMADIYAH BANTUL
GENERAL HOSPITAL**

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun Oleh:
RATNA DWI RIYANTI
201110201120**

Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada tanggal:
8 Juli 2015



Pembimbing

Tenti Kurniawati, M.Kep.

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT
DENGAN PELAKSANAAN *DISCHARGE PLANNING*
DI RUANG RAWAT INAP RSU PKU
MUHAMMADIYAH
BANTUL**

**CORRELATION OF NURSES' WORKING
MOTIVATION AND DISCHARGE PLANNING
IMPLEMENTATION IN INPATIENT DEPARTMENTS
OF PKU MUHAMMADIYAH BANTUL
GENERAL HOSPITAL**

Ratna Dwi Riyanti, Tenti Kurniawati
Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta
Email: ratnadwiryanti@yahoo.com

Abstrak: penelitian ini mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *Cross Sectional*. Responden penelitian ini terdiri dari 55 perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul, diambil dengan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dengan teknik uji *kendall's tau*. Analisis *kendall's tau* menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi $p = 0,05$ diperoleh nilai $p = 0,002$ sehingga $p > 0,05$. Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

Kata Kunci: motivasi kerja perawat, pelaksanaan, *discharge planning*.

Abstarct: This research analyzed the correlation between work motivation with the impleemntation of discharge planning nurse in patient wards RSU PKU Muhammadiyah Bantul. This research method used descriptive correlation with cross sectional approach. Respondents consisted of 55 nurses in the inpatient unit and total sampling technique. Data collected use questionnaires instrument with Kendall's tau test techniques. Kendall's tau analysis shows that the significance level of $p = 0,05$ was obtained so that the value of $p = 0,002$ $p > 0,05$. There is a positive significant correlation between nurses' working motivation and discharge planning implementation in Inpatient Departments of PKU Muhammadiyah Bantul General Hospital.

Keywords: nurses's work motivation, implementation, discharge planning.

LATAR BELAKANG

Perawat memiliki tugas memberikan asuhan keperawatan secara komprehensif kepada klien yaitu salah satunya perencanaan pasien pulang (*discharge planning*). Perawat merupakan salah satu anggota tim *discharger planner*, dan sebagai *discharge planner*, menentukan tujuan atau bersama dengan pasien dan keluarga, memberikan tindakan khusus untuk mengajarkan dan mengkaji secara individu dalam mempertahankan atau memulihkan kembali kondisi pasien secara optimal dan mengevaluasi kesinambungan asuhan keperawatan (Pemila, 2009).

Penelitian Setyowati (2011), menyatakan bahwa pada indikator perencanaan pulang klien, perawat yang melakukan perencanaan pulang pada indikator persiapan pulang klien sebanyak 73% dan pada hari kepulangan 89,47% (Setyowati, 2011). Terdapat prosentase lebih besar pelaksanaan *discharge planning* dilakukan saat hari kepulangan pasien dibanding persiapan pulang klien. Padahal lebih efektif dilakukan selama proses perawatan di rumah sakit untuk memberi pendidikan kesehatan sehingga kedepan saat perawatan di rumah dapat dilakukan secara mandiri oleh pasien atau keluarganya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui observasi data rekam medis yang dilakukan pada tanggal 29 November 2014 di ruang rekam medis RS PKU Muhammadiyah Bantul, di dapatkan data dari 22 rekam medis terdapat 15 rekam medis yang terisi format *discharge planning* tetapi dalam pedokumentasian tidak lengkap pada bagian penatalaksanaan *discharge planning* yang sudah di ajarkan kepada pasien, dan lembar form edukasi yang hanya di ajarkan beberapa kali dan tidak di evaluasi lagi kepada pasien. Data lama rawat inap (LOS) di dapatkan bahwa lama rawat inap selama 1 hari 36,4%, lama rawat inap selama 2 hari 31,8%, lama rawat inap selama 3 hari 13,6%, lama rawat inap selama 4 hari 22,7%, dan lama rawat inap selama 5 hari 36,4%. Data untuk pasien melakukan rawat inap berulang 45,5%, dan data untuk pasien tidak melakukan rawat inap berulang 54,5%.

LOS (*Length Of Stay*) disebut juga lama dirawat merupakan jumlah hari pasien mendapatkan perawatan rawat inap selama di rumah sakit, sejak tercatat sebagai pasien rawat inap (*admisi*) hingga keluar dari rumah sakit (*discharge*). Kondisi pasien bisa keluar dalam keadaan hidup dan mati. Jadi pasien yang belum keluar dari rumah sakit belum bisa dihitung hari lama dirawatnya. Nilai ideal menurut Depkes RI untuk LOS \pm 3-12 hari (Kurniawan, *et al*, 2010).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan waktu *Cross Sectional* suatu penelitian yang mengumpulkan variabel bebas dan variabel terikat pada waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2012). Rancangan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun bekerja tetap maupun tidak tetap yaitu sebanyak 55 orang di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Pengambilan jumlah sampel dengan teknik *total sampling*. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 55 orang di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner motivasi kerja perawat dan pelaksanaan *discharge planning*. Uji analisa data menggunakan uji statistik *Kendall's Tau*.

HASIL PENELITIAN

Profil RSUD Muhammadiyah Bantul

Berdasarkan informasi dari bagian diklat, RSUD Muhammadiyah Bantul, saat ini RSUD Muhammadiyah Bantul sudah menerapkan sistem jaminan mutu ISO 9001: 2008. Salah satu dari 8 pilar manajemen mutu RSUD Muhammadiyah Bantul adalah *customer focus* yang berarti kepuasan pasien menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen mutunya. Kepuasan pasien salah satunya dapat diraih dengan melaksanakan *discharge planning* dengan baik.

Karakteristik responden perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)	
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	7	12,7
		Perempuan	48	87,3
2.	Usia	≤30 tahun	17	30,9
		>30 tahun	38	69,1
3.	Pendidikan	D3	46	83,6
		S1	9	16,4
4.	Status Kepegawaian	Kontrak	13	23,6
		Tetap	42	76,4
5.	Masa Kerja	≤5 tahun	32	58,2
		6-10 tahun	19	34,5
		>10 tahun	4	7,3
Jumlah (n)		55	100,0	

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa ditinjau dari karakteristik jenis kelamin, sebagian besar atau 87,3% responden perawat berjenis kelamin perempuan. Kondisi ini sesuai dengan kondisi perawat pada umumnya karena dunia keperawatan dipandang identik dengan dunia ibu yang lebih dikenal dengan *mother instinct* (Nadia, 2008).

Ditinjau dari rentang usianya, sebagian besar atau 69,1% responden perawat pada penelitian ini berusia lebih dari 30 tahun. Ditinjau dari latar belakang pendidikannya, sebagian besar atau 83,6% responden perawat pada penelitian ini berpendidikan D3. Hal ini sesuai dengan peraturan menteri kesehatan RI No HK.02.02/Menkes/148/I/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat yang mensyaratkan bahwa pendidikan minimal seorang perawat adalah DIII (diploma III).

Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul
Tabel 4.2 Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Baik	37	67,3
2.	Cukup baik	18	32,7
3.	Kurang baik	0	0
	Jumlah (n)	55	100,0

Secara umum berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebesar 67,3% responden perawat pada penelitian ini memiliki motivasi kerja yang baik.

Rerata jawaban kuesioner motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Tabel 4.3 Rerata Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

A	Aspek Faktor Internal	Persentase (%)			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Tanggung jawab	50,91	41,21	4,85	3,03
2	Pengakuan	20,61	60,61	18,79	0
3	Prestasi	49,54	50,45	0	0
4	Perkembangan	35	48,18	15,45	1,36
5	Pengalaman kerja	27,88	66,67	5,45	0

B	Aspek Faktor Eksternal	Persentase (%)			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
6	Kepemimpinan	13,09	82,54	4	0,37
7	Penghasilan/gaji	5,45	78,18	19,91	0,45
8	Supervisi	4,09	65,45	84,64	1,82
9	Kondisi kerja	10,91	84,85	4,24	0
10	Rekan kerja	24,85	75,15	0	0
11	Kebijakan	5,91	80,45	13,64	0

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa faktor internal motivasi responden paling banyak dipengaruhi oleh aspek prestasi. Adapun faktor eksternal motivasi responden paling banyak dipengaruhi oleh aspek rekan kerja.

Pelaksanaan *Discharge Planning* di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul

Tabel 4.4 Pelaksanaan *Discharge Planning* di Ruang Rawat Inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

No.	Pelaksanaan <i>discharge planning</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Baik	40	72,7
2.	Cukup baik	15	27,3
3.	Kurang baik	0	0
	Jumlah (n)	55	100,0

Secara umum berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar atau 72,7% responden perawat di Ruang Rawat Inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul melakukan pelaksanaan *discharge planning* dengan baik.

Rerata jawaban kuesioner pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul

Tabel 4.5 Rerata Jawaban Kuesioner Pelaksanaan *Discharge Planning* di Ruang Rawat Inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

No	Aspek Pelaksanaan <i>Discharge Planning</i>	Tidak Pernah	Persentase (%)		
			Kadang	Sering	Selalu
1	Perencanaan pemulangan sejak pasien awal masuk	2,60	9,35	48,83	40,52
2	Tindakan dalam mempersiapkan pasien dan keluarga yang dilakukan sebelum hari pemulangan.	2,32	15,45	47,68	34,54
3	Tindakan dalam mempersiapkan pasien dan keluarga yang dilakukan pada hari pemulangan.	3,38	8,77	48,08	38,77

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa aspek pelaksanaan *discharge planning* terbaik ada pada aspek tindakan dalam mempersiapkan pasien dan keluarga yang dilakukan pada hari pemulangan. Diikuti dengan aspek perencanaan pemulangan sejak pasien awal masuk dan aspek terburuk adalah tindakan dalam mempersiapkan pasien dan keluarga yang dilakukan sebelum hari pemulangan.

Tabulasi silang karakteristik responden dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Tabel 4.6 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

Karakteristik Responden	Motivasi Kerja						Total		
	Baik		Cukup Baik		Kurang baik		F	%	
	F	%	F	%	F	%			
Usia	≤30 tahun	9	52,9	8	47,1	0	0	17	100
	>30 tahun	28	73,7	10	26,3	0	0	38	100
	Total	37	67,3	18	32,7	0	0	55	100
Jenis kelamin	Laki-laki	6	85,7	1	14,3	0	0	7	100
	Perempuan	31	64,6	17	35,4	0	0	48	100
	Total	37	67,3	18	32,7	0	0	55	100
Pendidikan	D3	31	67,4	15	32,6	0	0	46	100
	S1	6	66,7	3	33,3	0	0	9	100
	Total	37	67,3	18	32,7	0	0	55	100
Status pegawai	Kontrak	8	61,5	5	38,5	0	0	13	100
	Tetap	29	69	13	31	0	0	42	100
	Total	37	67,3	18	32,7	0	0	55	100
Masa kerja	≤5 tahun	18	56,3	14	43,8	0	0	32	100
	6-10 tahun	16	84,2	3	15,8	0	0	19	100
	>10 tahun	3	75	1	25	0	0	4	100
	Total	37	67,3	18	32,7	0	0	55	100

Adapun dari segi karakteristik status kepegawaian, pada tabel 4.6 terlihat bahwa sebagian besar responden perawat dengan status pegawai kontrak (61,5%) dan sebagian besar responden perawat dengan status pegawai tetap (69%) diketahui memiliki motivasi kerja yang baik. Dari segi karakteristik masa kerja, sebagian besar responden perawat baik yang telah bekerja ≤5 tahun (56,3%), telah bekerja 6-10 tahun (84,2%) dan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun (75%) diketahui memiliki motivasi kerja yang baik.

Tabulasi silang karakteristik responden dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Tabel 4.7 Tabulasi Silang Karakteristik Responden dengan Pelaksanaan *Discharge Planning* di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

Karakteristik Responden	Pelaksanaan <i>Discharge Planning</i>						Total		
	Baik		Cukup Baik		Kurang baik		F	%	
	F	%	F	%	F	%			
Usia	≤30 tahun	12	70,6	5	29,4	0	0	17	100
	>30 tahun	28	73,7	11	26,3	0	0	38	100
	Total	40	72,7	15	27,3	0	0	55	100
Jenis kelamin	Laki-laki	5	71,4	2	28,6	0	0	7	100
	Perempuan	35	72,9	13	27,1	0	0	48	100
	Total	40	72,7	15	27,3	0	0	55	100
Pendidikan	D3	33	71,7	13	28,3	0	0	46	100
	S1	7	77,8	2	22,2	0	0	9	100
	Total	40	72,7	15	27,3	0	0	55	100
Status pegawai	Kontrak	11	84,6	2	15,4	0	0	13	100
	Tetap	29	69	13	31	0	0	42	100
	Total	40	72,7	15	27,3	0	0	55	100
Masa kerja	≤5 tahun	19	59,4	13	40,6	0	0	32	100
	6-10 tahun	17	89,5	2	10,5	0	0	19	100
	>10 tahun	4	100	0	0	0	0	4	100
	Total	40	72,3	15	27,3	0	0	55	100

Adapun dari segi karakteristik status kepegawaian, pada tabel 4.7 terlihat bahwa sebagian besar responden perawat dengan status pegawai kontrak (84,6%) dan sebagian besar responden perawat dengan status pegawai tetap (69%) diketahui melaksanakan *discharge planning* dengan baik. Dari segi karakteristik masa kerja, sebagian besar responden perawat yang telah bekerja ≤5 tahun (59,4%) dan responden perawat yang telah bekerja 6-10 tahun, sebagian besar telah (89,5%) diketahui melaksanakan *discharge planning* dengan baik. Adapun pada responden perawat yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, seluruh responden perawat diketahui melaksanakan *discharge planning* dengan baik.

Tabulasi silang motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul

Tabel 4.8 Tabulasi Silang Motivasi Kerja Perawat dengan Pelaksanaan *Discharge Planning* di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul Tahun 2015

		Pelaksanaan <i>Discharge Planning</i>						Total	
		Baik		Cukup baik		Kurang baik			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Motivasi Kerja	Baik	32	86,5	5	13,5	0	0	37	100
	Cukup baik	8	44,4	10	55,6	0	0	18	100
	Kurang baik	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	40	72,7	15	27,3	0	0	55	100

Hasil tabulasi silang pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada kelompok responden perawat dengan motivasi kerja yang cukup baik, sebagian besar atau sebesar 55,6% responden perawat melaksanakan *discharge planning* dengan cukup baik. Adapun pada kelompok responden perawat dengan motivasi kerja yang baik, sebagian besar atau sebesar 86,5% responden perawat melaksanakan *discharge planning* dengan baik.

Hasil Uji Korelasi Kendall Tau-b

Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Kendall Tau-b

R	Signifikansi (p)	Keterangan
0,443	0,002	Ada hubungan signifikan

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa hasil uji korelasi *kendall tau-b* menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,443 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,002. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat signifikan. Nilai korelasi yang lebih kecil dari 0,5 mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat lemah dan nilai koefisien korelasi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat positif (Santoso, 2010).

PEMBAHASAN

Persentase perawat yang memiliki motivasi baik pada penelitian ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan hasil penelitian Titis (2014) yang menemukan bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap adalah cukup baik. Meskipun demikian beberapa penelitian yang dipublikasikan di jurnal seperti penelitian Berkhout dkk. (2004) dan Camerino dkk. (2008) menemukan bahwa secara umum para perawat memang termotivasi untuk melakukan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian *discharge planning* bahwa 72,7% responden perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul melaksanakan *discharge planning* dengan baik dan sisanya 27,3% melaksanakan dengan cukup baik dalam penelitian ini membuktikan bahwa meskipun RSUD Muhammadiyah Bantul

belum memiliki SOP *discharge planning* dan hanya memiliki format *discharge planning* namun perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul tetap mampu melaksanakan *discharge planning*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Marqis dan Huston (2010) dalam teori manajemennya yakni bahwa perawat membutuhkan motivasi yang tinggi untuk mendukung kinerja yang baik. Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Moody dan Pesut (2006) dan Tzeng (2002) yang dalam penelitiannya juga menemukan hal yang sejalan dengan penelitian ini yakni bahwa motivasi mempengaruhi kualitas kerja dan performa perawat.

Hasil penelitian ini terdapat perbedaan dengan penelitian Mahardika dkk. (2012). Pada penelitiannya Mahardika dkk. (2012) mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah hubungan yang kuat, sedangkan dalam penelitian ini terdapat hubungan yang lemah. Perbedaan tingkat kekuatan hubungan antara penelitian ini dengan penelitian Mahardika dkk. (2012) terjadi karena penelitian Mahardika dkk. (2012) lebih banyak melibatkan faktor eksternal berupa gaji dan insentif pada populasi karyawan *outsourse insurance marketing* yang memiliki sistem *reward* langsung dan gaji berupa *pay as you go*. Sedangkan dalam penelitian ini faktor internal yang lebih besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Sebanyak 67,3% perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul tahun 2015 memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Sebanyak 72,7% perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul tahun 2015 memiliki pelaksanaan *discharge planning* yang baik.
3. Ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan pelaksanaan *discharge planning* di Ruang Rawat Inap RSUD Muhammadiyah Bantul tahun 2015 ($p = 0,002; p < 0,05$).

Saran

1. Bagi Direktur Utama RSUD Muhammadiyah Bantul
 - a. Direktur Utama RSUD Muhammadiyah Bantul disarankan untuk menyusun standar operasional prosedur (SOP) *discharge planning* bagi kepentingan akreditasi rumah sakit, perlindungan hukum dan peningkatan kualitas asuhan keperawatan.
 - b. Direktur Utama RSUD Muhammadiyah Bantul disarankan bersama team manajemen RSUD Muhammadiyah Bantul melakukan yang manajemen resiko dari dampak tidak melakukan *discharge palnning* terhadap pasien.
 - c. Direktur Utama RSUD Muhammadiyah Bantul disarankan memberikan *punishment* atau teguran bagi setiap kelalaian pelaksanaan *discharge planning*
 - d. Direktur Utama RSUD Muhammadiyah Bantul bersama pihak manajemen disarankan melakukan evaluasi terkait keadilan perhitungan pemberian insentif perawat.
 - e. Direktur Utama RSUD Muhammadiyah Bantul disarankan melakukan audit terkait optimalisasi peran supervisor ruangan terkait dengan skema

pertanggung jawaban, pengawasan *shift* dan pemberian arahan dari supervisor.

2. Bagi Kepala Bidang Keperawatan

Kepala bagian bidang keperawatan perlu lebih meningkatkan evaluasi dan pemantauan berkala mengenai pelaksanaan *discharge planning* yang dilakukan oleh perawat. Diharapkan juga mampu memberikan dukungan dan penghargaan bagi perawat agar lebih termotivasi dalam bekerja.

3. Bagi Perawat

Perawat disarankan melakukan pendokumentasian pada setiap penatalaksanaan pelaksanaan *discharge planning* dan meningkatkan motivasi kerja serta kualitas pelaksanaan *discharge planning*.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya untuk pengumpulan data disarankan menggunakan data secara observasi dokumentasi dan dari segi perawat dan segi pasien untuk respondennya agar lebih obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Berkhout, A.J.M.B.; Boumans, N.P.G.; Van Breukelen, G.P.J.; Abu-Saad, H.H.; Nijhuis, F.J.N. (2004). Resident-Oriented Care in Nursing Homes: Effects on Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 45(6): 621–632.
- Camerino, D.; Conway, P.M.; Sartori, S.; Campanini, P.; Estryin-Be'har, M.; Van der Heijden, B.I.J.M.; Costa, G.. (2008). Factors Affecting Work Ability in Day and Shift-Working Nurses. *Chronobiology International* 25 (2–3):425–442.
- Kurniawan, A.; Lestari, T.; Rohmadi. (2010). Analisis Pemanfaatan Data Sensus Harian Rawat Inap Untuk Pelaporan Indikator Pelayanan Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah RSUP Dr. Soeroto Ngawi. *Jurnal Kesehatan*, 4(2): 62-86.
- Mahardika, R.; Hamid, D.; Ruhana, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Brawijaya* 13(1):1-10.
- Marquis, B.L; Huston, C.J. (2010). *Leadership Roles and Management Funtions In Nursing: Theory and Application*, New York, LWW.
- Moody, R.C.; Pesut, D.J. (2006). The Motivation to Care: Application and Extension of Motivation Theory to Proffesional Nursing Work. *Journal of Health Organization and Management* 20(1):15-48.
- Nadia, N. (2008). *Sumber Daya Keperawatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoadmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Pemila, U. (2009) *Konsep discharge Planning* dalam <http://www.fik.ui.ac.id>, diakses tanggal 14 November 2014.

- Santoso, S. (2010). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Setyowati T. (2011). Pelaksanaan Discharge Planning oleh perawat Pada pasien di ruang syaraf dan Bedah Syaraf Gedung Kemunig Rumah Sakit Umum Pusat dr.Hasan Sadikin Bandung. *Skripsi Dipublikasikan*. Bandung: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Borromeus.
- Titis, S. (2014). Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Kperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah Yogyakarta.
- Tzaeng, H.M. (2002). The Influence of Nurses' Working Motivation and Job Satisfaction on Intention to Quit: An Empirical Investigation in Taiwan. *Int J Nursing Studies* 39:867-878.



STIKES
Aisyiyah
YOGYAKARTA