

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN MUTU
PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN
DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI
BANTUL YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh:
SUMIRAT TITIS
201210201203**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN MUTU
PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN
DI RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM
RSUD PANEMBAHAN SENOPATI
BANTUL YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun Oleh:
SUMIRAT TITIS
201210201203**

Telah disetujui oleh pembimbing
pada tanggal 19 Maret 2014

Yuli Isnaeni, S.Kp., M.Kep., Sp.Kom.

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN MUTU PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN Di RUANG RAWAT INAP PENYAKIT DALAM RSUD PANEMBAHAN SENOPATI BANTUL YOGYAKARTA ¹

Sumirat Titis ², Yuli Isnaeni ³

INTISARI

Latar Belakang: Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan bukti nyata dari kondisi pasien dan tindakan keperawatannya. Dokumentasi yang bermutu akan menjadi bukti secara profesional, legal dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya hubungan motivasi kerja perawat dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta tahun 2013.

Metode: Penelitian ini adalah penelitian jenis non eksperimen menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap penyakit dalam ruang Cempaka dan Bakung. Pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh berjumlah 34 responden. Analisis data yang digunakan rumus *Kendall Tau*

Hasil: Penilaian motivasi kerja perawat sebagian besar adalah cukup, dengan jumlah responden 23 orang (67,6%), dan untuk mutu pendokumentasian perawat sebagian besar adalah baik dengan jumlah responden 32 orang (94,1%). Hasil uji analisis dengan *Kendall Tau* didapatkan nilai p value sebesar 0,006 ($< 0,05$) sehingga terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,343 sehingga dinyatakan keeratan hubungan yang rendah.

Simpulan: Menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

Saran: Pimpinan RS perlu meninjau kembali kebijakan tentang penghitungan insentif, bagian bidang keperawatan dan pengembangan memberi kesempatan bagi perawat untuk mendapat pendidikan berkelanjutan, pendidikan dan latihan, rotasi tenaga, dan studi banding.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Daftar Pustaka : 16 Buku, , 1 Artikel Internet, 9 Hasil Penelitian

Jumlah Halaman : 16 halaman, 5 tabel

¹ Judul Skripsi

² Mahasiswa PSIK-STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

**THE RELATION BETWEEN WORK MOTIVATION OF NURSES AND
QUALITY OF NURSING CARE DOCUMENTATION IN INTERNAL
DISEASE WARD AT PANEMBAHAN SENOPATI DISTRICT
HOSPITAL OF BANTUL YOGYAKARTA ¹**

Sumirat Titis², Yuli Isnaeni³

ABSTRACT

Background: Nursing documentation is real evidence of the patient conditions and nursing actions. The good documentation will be an evidence professionally, legally, and accountable.

Objective: The purpose of this research was to determine the relation between the work motivation of nurses and quality of nursing care documentation in internal disease ward in Panembahan Senopati District Hospital of Bantul Yogyakarta.

Methods: This study is a non-experimental design, through using descriptive and correlative methods with cross-sectional approach. This study was conducted in January 2014. All nurses in Cempaka and Bakung wards of Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta hospital became the population of this research. Using total sampling technique, this research resulting 34 nurses as a respondent. Then to analyzing data, researcher used Kendall formula.

Results: Assessment of nurses mostly motivation is sufficient, with the sheer number respondent 23 (67,6%), and for the quality or nursing documentation mostly good with a number of 32 respondent (94,1%). The analysis of the test results obtained by *Kendall Tau* with p value is 0,006(< 0,05) so that there is a relationship between work motivation of nurses and quality of nursing care documentation with correlation coefficient of 0.343, so that the relationship expressed low.

Conclusion: There is a relation between work motivation of nurses and quality of nursing care documentation in internal disease ward at Panembahan Senopati District Hospital of Bantul Yogyakarta.

Suggestions: The giving incentives policy need to be evaluated by the head of hospital. Then, the nurses and development department are better to make an opportunity as a chance for nurses to getting the continuity education, appropriate exercises, assignment rotation, and doing some comparative study.

Keywords : Work motivation, Quality of Nursing Care Documentation
References : 16 Books, 1 Internet Articles, 9 Research
Number of Pages : 16 Pages, 5 tables,

¹ Title of the Thesis

² Student of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

³ Lecturer of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

PENDAHULUAN

Dokumentasi merupakan suatu catatan mengenai perawatan pasien dan menunjukkan perawatan yang telah diberikan. Perawat dapat menjalankan prakteknya dengan baik yang ditunjukkan melalui pendokumentasian yang menyeluruh dan efektif (Marrelli, 2007). Pendokumentasian yang baik dan benar dapat dijadikan sebagai mekanisme tanggung jawab dan tanggung gugat terhadap pasien.

Dengan adanya dokumentasi dapat digunakan untuk mengungkap suatu fakta aktual untuk dipertanggungjawabkan atau sebagai barang bukti di pengadilan. Hal ini penting dengan berkaitan dengan langkah antisipasi terhadap ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan. Kaitan dengan aspek hukum, dapat dijadikan *settle concern*, yang artinya bahwa dokumentasi dapat digunakan untuk menjawab ketidakpuasan terhadap pelayanan yang diterima secara hukum.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (KBBI, 2005). Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari dua faktor yakni intrinsik dan ekstrinsik (Azwar, 2004). Faktor intrinsik bersumber dari dalam diri individu meliputi tanggungjawab, pencapaian, pengakuan, promosi, pendidikan atau pelatihan dan faktor ekstrinsik bersumber dari lingkungan kerja yang meliputi kebijakan, supervisi, hubungan interpersonal, gaji/insentif dan kondisi kerja. Keberadaan motivasi sangat diperlukan untuk mendorong perawat dalam melakukan dokumentasi sehingga pemberian asuhan keperawatan pada pasien berkesinambungan, tepat sehingga mampu meningkatkan status kesehatan pasien dan meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkan sehingga timbul kepuasan dari pelanggan dan pihak rumah sakit. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan rumah sakit dapat tercapai dan berhasil secara optimal (Sari, 2009).

Dari studi pendahuluan yang peneliti lakukan di ruang Cempaka dan Bakung pada bulan Oktober 2013 terhadap sepuluh catatan rekam medis pasien pada masing-masing ruang 10 buah, ditemukan bahwa secara umum pelaksanaan dokumentasi keperawatan belum mencerminkan tindakan yang berkesinambungan

dan masih banyak perawat belum menyadari bahwa pendokumentasian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap apa yang telah mereka lakukan.

Dampak dari kurang lengkapnya dokumentasi yang berakibat pada mutu pendokumentasian, dari sisi pasien berakibat tidak berkesinambungan pengobatan dan perawatan yang diterima pasien. Dampak pada teman sejawat dengan tidak ada dokumentasi tidak bisa meneruskan asuhan selanjutnya .harus cross cek ulang dengan perawat sebelumnya. Sedangkan dampak untuk profesi lain berkurangnya kepercayaan terhadap profesi perawat, menjadikan tim kerja yang tidak solid dan juga hubungan kekeluargaan yang kurang baik.

Dari hasil wawancara dengan beberapa perawat unit rawat inap penyakit dalam di RSUD PS Bantul, keluhan perawat akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atas hasil kerja, kadang sebagai salah satu pemicu rendahnya motivasi kerja dan khususnya pada pendokumentasian. Selain itu, walaupun RSUD PS nilai insentifnya paling tinggi se DIY, namun pemberian insentif tersebut dirasakan kurang adil karena tidak adanya perbedaan penghargaan antara yang aktif dan tidak aktif, melainkan didasarkan pada nilai indeks yang pada setiap karyawan berbeda, dipengaruhi jasa langsung dan tidak langsung. Sehingga perawat kurang termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ditetapkan.

Dari keterangan di atas, bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap mutu pendokumentasian asuhan keperawatan sehingga berakibat pada mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Oleh karena pentingnya dokumentasi asuhan keperawatan sebagai bentuk langsung tanggung jawab dan tanggung gugat profesi keperawatan, maka perlu diadakan penelitian tentang hubungan motivasi kerja perawat dengan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Menurut surat keputusan menteri kesehatan RI No. 983/1992, tugas pokok rumah sakit ialah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang di laksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya rumah sakit sebagai unit usaha di bidang jasa terutama untuk pemulihan, rehabilitasi, pemeliharaan, peningkatan pendidikan dan riset kesehatan memerlukan pengelolaan secara profesional agar mutu pelayanan kepada pasien dan keluarga menjadi baik. Dalam Permenkes No: 269/MENKES/PER/III/2008 yang dimaksud rekam medis adalah berkas yang berisikan catatan dan dokumen antara lain identitas pasien, hasil pemeriksaan,

pengobatan yang telah diberikan, serta tindakan dan pelayanan lain yang telah diberikan kepada pasien. (Anggoro, 2007).

METODE

Penelitian ini adalah menggunakan studi korelasi, yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (dokumentasi keperawatan). Desain penelitian ini menggunakan survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu suatu penelitian yang pengukuran variabel-variabelnya dilakukan hanya satu kali, pada satu saat.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja perawat sebagai variabel bebas dan mutu pendokumentasi asuhan keperawatan sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang rawat inap penyakit dalam; Ruang Cempaka dan RSUD PS Bantul Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan *non probability sampling* dengan *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2010)

Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner untuk kedua variabel dengan 25 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja dan 30 pertanyaan untuk variabel mutu pendokumentasian asuhan keperawatan. Kuesioner motivasi kerja meliputi aspek tanggungjawab, pengakuan, komitmen pemimpin, insentif dan kondisi kerja. Setiap pernyataan memiliki alternatif jawaban sangat setuju, setuju dan tidak setuju. Motivasi kerja menggunakan skala Likert dengan menggunakan kategori baik, cukup dan kurang.

Sedangkan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan diperoleh dengan menggunakan pertanyaan yang meliputi aspek pengkajian, diagnosa, perencanaan, dan evaluasi keperawatan yang kemudian dikategorikan menjadi baik, cukup dan kurang. Analisa data yang digunakan yaitu uji korelasi *Kendal Tau* untuk mengetahui hubungan kedua variabel.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1 Frekuensi Karakteristik Responden Hasil Penelitian di Ruang Cempaka dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

No.	Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
1	Umur		
	20-25 tahun	8	23,5
	26-30 tahun	14	41,2
	31-35 tahun	2	5,9
	36-40 tahun	4	11,8
	>40 tahun	6	17,6
	Jumlah	34	100,0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	10	29,4
	Perempuan	24	70,6
	Jumlah	34	100,0
3	Status Kepegawaian		
	Pegawai Tetap	18	52,9
	Pegawai Kontrak	16	47,1
	Jumlah	34	100,0
4	Masa Kerja		
	≤ 10 tahun	25	73,5
	11-20 tahun	9	26,5
	Jumlah	34	100,0
5	Pendidikan		
	Sarjana	4	11,8
	DIII	29	85,3
	SPK	1	2,9
	Jumlah	34	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur terbanyak adalah pada kelompok umur antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 14 orang (41,2%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 24 orang (70,6%). Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa status kepegawaian responden terbanyak adalah pegawai tetap yaitu sebanyak 18 orang (52,9%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa masa

kerja responden terbanyak adalah ≤ 10 tahun yaitu sebanyak 25 orang (73,5%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden terbanyak yaitu dengan pendidikan diploma sebanyak 29 orang (85,3%)

2. Motivasi Kerja Perawat

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Di Bangsal Cempaka dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Baik	11	32,4
2	Cukup	23	67,6
	Jumlah	34	100,0

Sumber: Data Primer 2014

Berdasarkan tabel tentang distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di ruang Cempaka dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta, menunjukkan bahwa sebagian motivasi kerja perawat pada kategori cukup ada 23 orang (67,6%) sedangkan pada katagori baik ada 11 orang (32,4%).

3. Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Data tentang mutu pendokumentasian asuhan keperawatan setelah , selanjutnya dapat di kategorikan menjadi kategori baik, kategori cukup dan kategori kurang. Berdasarkan data penelitian dapat disimpulkan bahwa mutu pendokumentasian asuhan keperawatan yang dilakukan perawat sebagian besar atau terbanyak dalam kategori baik.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Cempaka dan Bakung RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

No.	Kelengkapan	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Baik	32	94,1
2	Cukup	2	5,9
	Jumlah	34	100,0

Sumber: Data Primer 2014.

Berdasarkan tabel tentang distribusi frekuensi mutu pendokumentasian asuhan keperawatan di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta, menunjukkan bahwa mutu pendokumentasian asuhan keperawatan hampir dari seluruh responden mempunyai mutu yang baik

yaitu 32 responden (94,1%). Sisanya 2 orang (5,9%) orang mempunyai mutu yang cukup. Untuk mutu pendokumentasian yang kurang tidak ada.

4. Hubungan motivasi kerja perawat dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 4 Tabulasi silang motivasi kerja perawat dan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan

Motivasi	Dokumentasi	Baik		Cukup		Total	
		F	%	F	%	F	%
BAIK		11	32,4	0	0	11	32,4
CUKUP		21	61,7	2	5,9	23	67,6
TOTAL		32	94,1	2	5,9	34	100

Sumber: Data Primer 2014

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi dan dokumentasi masuk dalam kategori cukup. Hubungan dari dua variabel dapat dilihat berkategori cukup karena total yang didapat mayoritas ada 23 orang(67,6%). Dapat disimpulkan bahwa motivasi pada kategori baik memiliki mutu dokumentasi yang berkategori baik ada 11 orang. Sedangkan motivasi yang cukup memiliki mutu dokumentasi yang berkategori baik ada 21 orang. Sedangkan motivasi cukup memiliki mutu dokumentasi yang cukup ada 2 orang.

Kategori motivasi kerja perawat dengan kategori mutu pendokumentasian asuhan keperawatan kemudian selanjutnya dilakukan analisis *crosstabs* atau tabulasi silang diantara keduanya. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui perbandingan diantara kedua variabel tersebut.. Setelah kedua variabel *dicrosstabs* selanjutnya dilakukan uji analisis menggunakan Kendal Tau. Uji *Kendall Tau* digunakan untuk menguji secara parsial variabel independen terhadap variabel dependennya. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (signifikansi > 0,05) maka hipotesis (H_a) ditolak dan hipotesis nihil (H_0) diterima, sedangkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka

hipotesis (H_a) diterima dan hipotesis nihil ditolak. Hasil hipotesis dengan menggunakan korelasi *Kendall Tau* ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji *Kendall Tau*

Hubungan antar variable	Kendal Tau (r hitung)	Sig (p)
X.Y. Motivasi Kerja Perawat Dengan Mutu Pendo-Kumentasian	0.343	0,006

Sumber: *Data primer* 2014

Uji hipotesis menggunakan korelasi *Kendall Tau* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 5% ($0,006 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti ada Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasar tabel 1 karakteristik responden berdasarkan umur terbanyak adalah kelompok umur 26-30 th sebanyak 14 orang (51,9%), di mana dari kelompok umur ini didapatkan motivasi kerja dan pendokumentasian dalam katagori baik dan cukup. Menurut Hurlock (2000) dalam jurnal motivasi , umur berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan karena kemampuan mental yang diperlukan untuk mempelajari dan menyesuaikan situasi baru, seperti mengingat, penalaran dan berfikir kreatif mencapai puncaknya pada usia duapuluh. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Wibowa H (2011) bahwa usia di antara 36-40 th yang mempunyai motivasi yang tinggi karena alasan pada kematangan dan pengalaman kerja. .

Berdasarkan status kepegawaian bahwa jumlah responden PNS dan kontrak hampir sama yaitu 16 dan 18 orang dengan hasil penelitian antara motivasi dan dokumetasi juga hampir sama. Untuk motivasi jumlah responden terbanyak pada katagori cukup sebanyak 8 orang (23,5%) dan

untuk dokumentasi terbanyak pada karyawan kontrak sebanyak 17 orang (50%). Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tursiyah (2007) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara status kepegawaian dengan pekerjaan perawat.

Berdasarkan lama kerja jumlah responden terbanyak pada usia kurang dari 10 tahun pada motivasi dalam katagori cukup yaitu berjumlah 15 orang (44,1). Untuk dokumentasi responden terbanyak juga pada usia kurang dari 10 tahun dengan katagori baik. Berarti dalam hal ini perawat yang lebih sedikit masa kerjanya mempunyai motivasi yang lebih baik dari pada perawat yang sudah lama. Hal ini mematahkan pernyataan yang mengatakan bahwa perawat yang lebih lama bekerja akan mempunyai pengalaman yang lebih, sehingga akan mempengaruhi sikapnya dalam melakukan pekerjaannya. Ini bisa disebabkan karena perawat yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama akan mengalami kejenuhan pada pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan Mulyani (Sukwan,2009) bahwa semakin bertambahnya umur seseorang maka variasi kegiatan, perasaan, kebutuhan dan hubungan sosial semakin bertambah.

Berdasar jenis kelamin, bahwa responden jumlah paling banyak pada perempuan. Untuk jenis kelamin jumlah terbanyak pada perempuan dengan jumlah 16 orang (47,1%) untuk motivasi dan 23 orang (67,7%) untuk dokumentasi dengan hasil pada katagori baik dan cukup. Dalam penelitian ini jumlah perawat perempuan dua kali lebih banyak dari perawat laki-laki sehingga memberi peluang lebih banyak kepada perawat perempuan untuk melakukan pendokumentasian yang lebih baik. Perempuan mempunyai ketelitian dan daya ingat yang lebih baik dibandingkan laki-laki, baik itu kerapian ataupun kelengkapannya. Seperti yang dijelaskan oleh Michael G (Sukwan,2009) bahwa pada otak perempuan lebih besar dari pada otak laki-laki sehingga perempuan mampu mengingat lebih banyak. Semakin banyak tindakan yang diingat maka pendokumentasian akan semakin baik.

Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden adalah perawat dengan latar belakang pendidikan DIII dengan mutu pendokumentasian katagori baik dengan jumlah responden 29 orang (85,4%). Hal ini disebabkan karena jumlah perawat dengan latar belakang pendidikan DIII lebih banyak dibandingkan dengan pendidikan sarjana dan SPK seperti

yang diperlihatkan pada tabel 1. Meskipun tingkat pendidikan DIII, dalam melakukan pendokumentasian terbukti lebih baik. Berarti tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan. Seperti penelitian oleh Sukwan (2009) bahwa mutu pendokumentasian asuhan keperawatan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan perawat, dengan nilai korelasi 0,318.

2. Motivasi Kerja Perawat

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja responden yang terbanyak adalah dalam kategori cukup yaitu 23 orang (67,4%). Responden terbanyak adalah mempunyai motivasi kerja cukup, dan sebagian besar responden berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang (23,5%). Usia responden 26-30 tahun berarti masuk dalam kategori dewasa awal. Menurut Perry (2009) individu dengan usia dewasa awal memasuki awal usia produktif sehingga dalam bekerja mereka masih memerlukan evaluasi dan adaptasi dalam peningkatan kualitas kinerja. Responden yang memiliki motivasi baik dengan jumlah perawat paling sedikit adalah pada aspek pengakuan yaitu 9 orang (26,5%). Dari 34 responden tersebut 23 perawat dalam katagori cukup, dan dua lainnya dalam katagori kurang. Menurut Azwar (2005), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi salah satunya adalah pengakuan. Pengakuan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan sehingga mempunyai kontribusi dan sangat berpengaruh pada motivasi seorang karyawan.

Faktor yang mendapatkan responden dalam jumlah yang sedikit juga ada pada komitmen pemimpin yaitu berjumlah 10 orang (29,4%) dengan katagori baik. Sedangkan dalam katagori cukup ada pada 22 orang (64,7%). Jumlah responden dengan katagori baik yang sedikit ini mencerminkan bahwa di kedua ruang komitmen pimpinan masih kurang. Hal ini bisa disebabkan karena kebijakan yang sudah ada, gaya kepemimpinan dari level paling tinggi sampai terendah atau oleh sebab yang lain. Seperti yang disampaikan oleh Ali (2010) bahwa ada pengaruh yang positif antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari jawaban kuesioner tentang komitmen pemimpin belum mendapatkan jumlah responden yang tinggi, hanya sebanyak 10 responden (29,4%) . Sesuai dengan hasil penelitian Mulyati (2006) bahwa supervisi dari pimpinan yang

belum efektif juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kerja dan pelaksanaan kerja seorang perawat. Menurut teori Maslow (dalam Nursalam, 2007), yang memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan, khususnya komitmen pemimpin sesuai dengan kebutuhan sosial. Tenaga kerja ingin diterima atasannya, dihargai, diikutsertakan dalam kegiatan dan berprestasi.

Aspek tanggung jawab juga berpengaruh timbulnya motivasi . Orang yang bertanggung jawab akan selalu bekerja untuk mencapai tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Hamzah B (2008) dalam jurnal motivasi bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui tanggung jawab dalam melakukan kerja.

Insentif yang tinggi akan berdampak pada semangat perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai pemberi asuhan keperawatan pada pasien. Seseorang yang tahu akan mendapatkan penghargaan, maka iapun akan terdorong bekerja lebih giat lagi. Sebanyak 15 orang (44,1%) menyatakan bahwa pemberian insentif dari hasil kerjanya masih kurang sesuai dan merasa belum puas. Hal ini sesuai dengan pendapat Adrianus (2011) yang menyatakan bahwa pembagian jasa sebagai suatu insentif yang tidak sesuai dengan kerjanya dapat menurunkan motivasi kerja seseorang. Menurut Nursalam (2007) dalam teori keadilan motivasi juga menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi kerja adalah keadilan dari penghargaan yang diterimanya, terutama gaji. Individu akan termotivasi jika hal yang mereka dapatkan sesuai dengan usaha yang mereka kerjakan.

Untuk aspek kondisi kerja didapatkan jumlah responden yang hampir sama untuk katagori baik dan cukup. Dari hasil jawaban kuesioner tentang kondisi kerja, responden juga merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan nyaman, yaitu sebanyak 15 orang (44,1%). Kondisi kerja yang kurang memuaskan juga akan menurunkan motivasi perawat dalam bekerja. Menurut Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab ketidakpuasan berasal dari kondisi ekstrinsik suatu individu, yaitu salah satunya kondisi kerja. Jika faktor tersebut dirasa kurang maka motivasi yang terbentuk juga akan menurun. (Nursalam, 2007). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan

motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Analisa, 2011).

3. Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Penilaian tentang mutu pendokumentasian asuhan keperawatan pada penelitian ini di RS Panembahan Senopati mengacu pada instrumen evaluasi standar asuhan keperawatan dari Depkes. Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa dokumentasi keperawatan terbanyak adalah kategori baik yaitu dari responden 34 orang dalam melakukan pendokumentasian 32 (94,1%) dengan katagori baik, sedang dua lainnya adalah cukup (5,9%). Perbedaan jumlah responden yang terlalu jauh antara katagori baik dan cukup bisa dipengaruhi oleh subyektifitas responden, atau ada faktor lain yang mempengaruhi. Hal ini sedikit banyak masih bertolak belakang dengan kenyataan yang ada . Seperti bisa dilihat dalam tabel 1.1 tentang studi mutu pendokumentasian asuhan keperawatan, bahwa th 2012 mendapatkan nilai sedang, yakni 73,7%. Berkas dokumentasi asuhan keperawatan yang sudah dalam kategori baik menunjukkan bahwa berkas medis yang dibuat oleh perawat sudah meliputi aspek pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Setiap aspek dalam tahapan rekam medis sudah dilaksanakan oleh perawat sesuai dengan pedoman lembar evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan tahun 2005 yang disusun oleh Tim DepKes. Tetapi permasalahan dokumentasi pada setiap rumah sakit di Indonesia pada saat ini masih menjadi perhatian serius dimana masih banyak juga ditemukan dokumentasi keperawatan tidak lengkap sehingga dikatakan masih kurang bermutu.

Pada tahap pengkajian telah dilakukan oleh responden sebanyak 32 (94,1%) dengan katagori baik. Pada tahap ini responden sebagai perawat telah melakukan pengumpulan data yang kemudian di jabarkan dalam jawaban berbentuk centang maupun isian sesuai lembar pengkajian yang telah disusun oleh seksi keperawatan. Data pada tahap pengkajian ini meliputi riwayat kesehatan yang diadopsi dari pengkajian 11 sistem Gordon (Sukwan, 2009), pemeriksaan fisik, dan data penunjang. Perawat bisa dengan mudah melakukan pengkajian karena tinggal membubuhkan tanda centang, sehingga didapatkan katagori baik dengan 94,1%. Dari nilai katagori cukup (5,9%)

bisa disebabkan karena kesibukan perawat yang menyebabkan pendokumentasian tertunda atau lembar pengkajian yang tidak tersedia.

Jumlah responden pada tahap diagnosa keperawatan berjumlah 30 orang (88,2%) dengan katagori baik, dan 4 yang lain dalam katagori cukup (11,8%). Tahap diagnosa keperawatan diisi masih menggunakan format yang telah disediakan, namun pada saat ini kebanyakan perawat masih membuat hanya satu diagnosa saja. Padahal seperti yang disampaikan oleh Gaffar (2006) bahwa diagnosa keperawatan meliputi masalah kesehatan aktual dan potensial.

Pada tahap perencanaan jumlah responden memilih katagori baik. Pengisian masih menggunakan format yang telah di sediakan. Sesuai dengan evaluasi standar mutu pendokumentasian menurut Depkes pada tahap perencanaan ini menerapkan prioritas masalah yang selama ini masih sering tidak dilakukan. Kalau menurut Nursalam (2007) salah satu kriteria proses perawatan adalah bekerja sama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan.

Tahap evaluasi perawat melakukan dengan menggunakan tulis tangan dengan susunan SOAP. Jumlah responden dengan katagori baik dilakukan oleh 30 orang (88,2%). Dari responden dengan katagori cukup (11,8%) bisa disebabkan karena waktu pendokumentasian yang terbatas atau kurang lengkapnya isian dalam evaluasi.

Dari kelima tahap pendokumentasian di atas dapat disimpulkan bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan mendapatkan nilai yang tinggi (katagori baik). Namun ada juga yang cukup. Hal ini secara umum diakibatkan karena waktu yang terbatas karena kesibukan ke pasien lain. Bisa juga karena perbedaan persepsi perawat tentang hal yang perlu didokumentasikan.

Dokumentasi keperawatan menjadi hal yang penting sebagai alat bukti tanggung jawab dan tanggung gugat dari perawat dalam menjalankan tugasnya. Perawat profesional dihadapkan pada suatu tuntutan tanggung jawab yang lebih tinggi dan tanggung gugat setiap tindakan yang dilaksanakan. Artinya intervensi keperawatan yang diberikan kepada klien harus dihindarkan terjadinya kesalahan-kesalahan (negligence) dengan

melakukan pendekatan proses keperawatan dan pendokumentasian yang akurat dan benar (Diyanto, 2007).

4. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan korelasi *Kendall Tau* dengan hasil yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 5% ($0,006 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti ada Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Hasil nilai korelasi *Kendall Tau* sebesar 0,343 yang artinya hubungan antar variabel memiliki tingkat keeratan dalam kategori rendah. Artinya hubungan motivasi kerja perawat dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan berhubungan dengan tingkat keeratan yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang cukup memiliki mutu dokumentasi yang berkategori baik ada 21 orang di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat. Perawat akan memberikan asuhan keperawatan mulai dari pengkajian sampai dengan evaluasi karena adanya motivasi. Demikian juga dengan dokumentasi keperawatan. Dokumentasi keperawatan akan lengkap dan mempunyai mutu yang baik apabila perawat mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pencatatan dalam catatan rekam medis pasien.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi pendokumentasian asuhan keperawatan menjadi baik. Pendokumentasian asuhan keperawatan yang bermutu akan meningkatkan mutu asuhan keperawatan yang berdampak pada mutu pelayanan kesehatan.

Hal ini relevan dengan penelitian Sukwan (2009) dengan judul Hubungan Karakteristik Perawat dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Melati RSUD Panembahan Senopati Bantul yang menyatakan bahwa karakteristik perawat dengan mutu pendokumentasian asuhan keperawatan memiliki hubungan yang sedang. Sedangkan penelitian yang dilakukan Septi A (2012) menyatakan bahwa seorang dengan motivasi yang tinggi akan mendapatkan mutu pendokumentasian yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- a. Responden dalam penelitian ini sebagian besar termasuk dalam kategori motivasi cukup yaitu 23 orang (67,7%).
- b. Responden dalam penelitian ini sebagian besar mempunyai mutu pendokumentasian asuhan keperawatan dalam kategori baik yaitu 32 orang (94,1%).
- c. Berdasarkan uji analisa Kendall Tau bahwa P value 0.006 ($P < 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan antar motivasi kerja perawat dengan mutu pendokumentasian keperawatan

SARAN

1. Bagi Rumah sakit
 - a. Bagi pimpinan rumah sakit agar meninjau ulang kebijakan tentang penghitungan pemberian insentif dan memberi kesempatan pada perawat untuk melanjutkan pendidikan yang lebih.
 - b. Bagi kepala bidang keperawatan selain memberikan izin bagi untuk sekolah lagi, mengadakan rotasi tenaga, serta sosialisasi mengenai sistem pendokumentasian.
 - c. Bagi kepala bidang pengembangan mengadakan pendidikan dan latihan tentang motivasi dan mutu pendokumentasian,serta kegiatan studi banding ke rumah sakit lain.
2. Bagi perawat

Untuk peneliti selanjutnya perlu mengadakan penelitian mengenai faktor faktor lain yang mempengaruhi pendokumentasian asuhan keperawatan selain motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z.,(2010). *Dasar-Dasar Dokumentasi Keperawatan*, EGC, Jakarta.
- Analisa, L., (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja di Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi tidak dipublikasikan. Program Sarjana Fakultas Ekonomi, UNDIP. Semarang.
- Y., (2007). *Undang-Undang Tentang Kesehatan Dan Undang-Undang Praktek Kedokteran*, Trans Media Pustaka, Jakarta.
- Anggoro, Arikunto, Suharsimi., (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, A., (2004). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Bidang Pengendalian, (2012). *Laporan Hasil Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan semester 2, RSUD PS Bantul*. Yogyakarta.
- Depkes RI, Dirjen pelayanan medik. (2010). *Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit*, Jakarta, DEPKES RI.
- Diyanto, Y.,(2007). *Analisis Faktor-Faktor Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di RSUD Tugurejo Semarang*, Thesis tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Magister .IKM.Konsentrasi Administrasi.RS UNDIP, Semarang.
- Gaffar, (2006). *Pengantar Keperawatan Profesional*, EGC, Jakarta.
- Handayaningsih, I.,(2007). *Managemen Keperawatan "DAR"*, Mitra Medika Press, Yogyakarta.
- Hanafi, W., (2011). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RS Panembahan Senopati Bantul*. Naskah publikasi. PSIK,STIK. Wira Husada , Yogyakarta.
- Hidayat, A., (2004). *Pengantar Konsep Dasar Keperawatam*, Salemba Medika , Jakarta.
- Marreli, T.M., (2008). *Buku Saku Dokumentasi Keperawatan Edisi 3*,EGC, Jakarta.
- Memberi Motivasi Kerja Kepada Karyawan*, 25 Oktober 2007.(<http://id.Wikipedia.org>. 2007).
- Mulyati, (2005). *Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berdasarkan Faktor Motivasi Dan Supervisi Pimpinan di RSUD dr. Moerwadi Surakarta*, Thesis tidak dipublikasikan, Program Studi magister, IKM Konsentrasi Administrasi.UNDIP, Semarang.

- Notoatmodjo, Sukidjo., (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nursalam, (2007). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan, Konsep Dan Praktek*. Salemba Medika, Jakarta.
- _____ (2007). *Managemen keperawatan Aplikasi Dalam Praktek keperawatan Profesional Edisi 2*, Salemba Medika, Jakarta...
- Potter, P.A, Perry, A.G., (2005). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan, Konsep, Proses, dan Praktek*, EGC, Jakarta
- Ritonga, Z, A. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan*. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Sari, (2009). *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia*. Skripsi UNNES, Semarang..
- Septia, Dwi, A., (2013). *Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. PSIK.STIK AISYIYAH. Yogyakarta.
- Siagian, S., (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rhineka Cipta, Jakarta.
- Sumono, Sukwan., (2009). *Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Mutu Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Melati RSD Panembahan Senopati Bantul*, Skripsi. PSIK Jendral Ahmad Yani. Yogyakarta
- Tim Penyusun Kamus Pusat bahasa, (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi 3*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Tursiyah, E., (2009). *Hubungan Antara Karakteristik Perawat Dengan Praktek Perawat Dalam Menerapkan Komunikasi Terapetik Pada Klien Di RSD Dr. H. Muh.Anwar Sumenep Madura*. Skripsi. Tidak Dipublikasikan. STIKES Wira Husada .Yogyakarta.