

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN UMUM RUMAH SAKIT DAERAH MADANI PALU

Metrys Ndama, Aminuddin

**Abstrak:** meningkatnya kesadaran konsumen dan meningkatnya penekanan pada hasil pelayanan kesehatan. Pasien semakin menuntut kepada pemberi pelayanan kesehatan termasuk perawat agar memberikan pelayanan yang profesional. Dokumentasi keperawatan merupakan bukti pelayanan keperawatan yang profesional. Responsibilitas dan akuntabilitas profesional merupakan salah satu alasan penting dibuatnya dokumentasi yang akurat. Perawat harus membuat rekam medis yang akurat dan lengkap mengenai asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien. Motivasi perawat sebagai salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk dalam melaksanakan dokumentasi keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perawatan umum Rumah Sakit Daerah Madani Palu. Metode penelitian adalah penelitian analitik dengan menggunakan desain *crosssectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang perawatan umum RS Daerah Madani berjumlah 56 orang. Sampel adalah 56 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat, analisis bivariat dengan menggunakan uji Chi Square. Hasil penelitian diperoleh tidak ada hubungan yang bermakna tingkat pendidikan ( $p = 1,00$ ), jenis kelamin ( $p = 1,00$ ), lama kerja ( $p = 0,34$ ), status kepegawaian ( $p = 0,86$ ), peraturan RS ( $p = 0,96$ ), kondisi kerja ( $p = 0,07$ ) dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ( $H_0$  di terima). Sedangkan variabel supervisi ( $p = 0,005$ ) dan penghargaan ( $p = 0,000$ ) ada hubungan yang bermakna dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ( $H_0$  di tolak). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel yang berhubungan bermakna dengan motivasi perawatan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan adalah supervisi dan penghargaan. Disarankan kepada manajemen RS Daerah Madani untuk meningkatkan pendokumentasian asuhan keperawatan yang lengkap dibutuhkan supervisi yang rutin kepada perawat dan juga pemberian penghargaan yang sesuai pada perawat yang melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan baikn.

**Kata Kunci:** Motivasi, Perawat, Pendokumentasian Asuhan Keperawatan.

## AN ANALYSIS OF RELATED FACTORS WITH NURSE'S MOTIVATION IN DOCUMENTATION OF NURSING CARE IN SICKROOM OF MADANI PALU GENERAL HOSPITALS

**Abstract :** An increasing of customer's awareness and an emphasis of health service outcomes. Patients increasingly demand for health care providers including nurses in order to provide professional services. Nursing documentation is a proof of professional nursing services. Professional accoutabilty and responsibilty is one of the important reasons to make accurate documentation. The nurse must make an accurate and complete medical record concerning nursing care which given to the client. The Nurse's motivation is one of the factors that encourages someone to do somehing including carrying out nursing documentation. The research objective was to nalyze the factors associated with the nurse's motivation in documentation of nursing care in Sickrooms of Madani Palu General Hopital. The research method utilized analytical with crossectional study disign. The

population was 56 nurses who officiate in Sickrooms of Madani General Hospital. The sample was 56 nurses, and the data was collected by questionnaire. The data analysis utilized univariate and bivariate analysis with Chi Square test. The research finding was obtained there was no significant correlation among education level ( $p = 1.00$ ), Gender ( $p = 1.00$ ), length on work ( $p = 0.34$ ), employment status ( $p = 0.86$ ), Hospital regulation ( $p = 0.96$ ), work conditions ( $p = 0.07$ ) with nurse's motivation in documentation of nursing care (Ho accepted). Whereas supervision variable ( $p = 0.005$ ) and rewards ( $p = 0.000$ ) meant that there was significant correlation among supervision and reward variables with nurse's motivation in documentation of nursing care (Ho was rejected). It can be concluded that variables which has a significant correlation with nurse's motivation in recording of nursing care are supervision and reward. It is suggested to the Management of Madani General Hospital to improve documentation of complete nursing cares is required a regular supervision to the nurses and also provide an appropriate rewards for them who carry out documentation properly.

**Keywords:** Motivation, Nurse, A documentation of Nursing Care.

## **PENDAHULUAN**

Proses keperawatan adalah suatu metode sistematis dan ilmiah yang digunakan perawat untuk memenuhi kebutuhan klien dalam mencapai dan mempertahankan keadaan biologis, psikologis, sosial dan spiritual yang optimal melalui tahap pengkajian, identifikasi diagnosa keperawatan, penentuan rencana keperawatan, melaksanakan tindakan serta evaluasi tindakan keperawatan (Suarli dan Bahtiar, 2002). Kemampuan perawat untuk membuat perubahan dalam hasil yang didapat harus ditunjukkan dalam pencatatan / dokumentasi (Iyer & Patricia, 2004). Dokumentasi adalah bagian dari keseluruhan tanggung jawab perawat untuk perawatan pasien. Catatan klinis memfasilitasi pemberian perawatan, meningkatkan kontinuitas perawatan dan membantu mengkoordinasikan pengobatan dan evaluasi pasien. Catatan keperawatan merupakan dokumen yang penting bagi asuhan keperawatan di rumah sakit (Suarli dan Bahtiar, 2002). Perawat harus membuat rekam medis yang akurat dan lengkap mengenai asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien. Tidak membuat rekam medis dengan tepat dapat dianggap sebagai kelalaian dan menjadi dasar gugat hukum (Kozier, 2010). Berdasarkan hasil

pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di RS Daerah Madani Palu pada saat pelaksanaan MPKP (termasuk didalamnya adalah pendokumentasian asuhan keperawatan) didapatkan bahwa dari 6 ruang perawatan umum (Delima, Melon, Rambutan, Jambu, Nangka, Markisa) yang ada di RS Daerah Madani pencatatan (dokumentasi asuhan keperawatan) semuanya tidak lengkap sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Sementara dari RS telah menyiapkan format pencatatan.

## **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survey analitik dengan pendekatan *crosssectional study* dimana pengukuran variabel dependen dan variabel independen dilakukan pada saat yang bersamaan. Penelitian ini dilaksanakan di RS Daerah Madani Palu pada tanggal 22 Juli sampai 4 Agustus 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas diruang perawatan umum (Ruangan Delima, Melon, Rambutan, Jambu, Nangka, Markisa) RS Daerah Madani Palu berjumlah 56 orang. Sampel dalam penelitian total populasi berjumlah 56 orang. Pengambilan data dengan 2 cara

yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh perawat pelaksana. Data sekunder diperoleh dari RS Daerah Madani meliputi data tentang tenaga perawat, status kepegawaian dan format dokumentasi keperawatan yang digunakan di RS Daerah Madani. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Analisis Univariat : untuk melihat distribusi frekuensi dari variabel Dependen (motivasi perawat dalam melaksanakan dokumentasi keperawatan) dan variabel independen (tingkat pendidikan, jenis kelamin, lama kerja, status kepegawaian, peraturan RS, supervisi, kondisi kerja, penghargaan). Analisis bivariat untuk melihat hubungan variabel dependen (motivasi perawat dalam melaksanakan dokumentasi keperawatan) dengan masing-masing variabel independen (tingkat pendidikan, jenis kelamin, lama kerja, status kepegawaian, peraturan RS, supervisi, kondisi kerja, penghargaan). Uji yang digunakan adalah uji Chi Square dengan tingkat kemaknaan 0,05 dan tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai  $p \leq 0,05$  berarti secara statistik ada hubungan yang bermakna ( $H_0$  ditolak), sedangkan jika nilai  $p > 0,05$  berarti secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna ( $H_0$  diterima). Data disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan narasi.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Univariat

#### a. Motivasi Perawat.

Motivasi perawat dikategorikan motivasi rendah dan motivasi tinggi dengan menggunakan nilai median. Median dalam penelitian ini adalah 71. Jadi motivasi rendah jika skor  $< 71$ , sedangkan motivasi tinggi jika skor  $\geq 71$ . Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.1 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RS Madani Palu**

Motivasi Perawat	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Motivasi Rendah	34	60,7
Motivasi Tinggi	22	39,3
Total	56	100

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 1. terlihat bahwa perawat yang mempunyai motivasi rendah dalam pendokumentasikan asuhan keperawatan lebih banyak yaitu 34 orang (60,7%), motivasi tinggi 22 orang (39,3%).

#### b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan perawat dikategorikan pendidikan rendah jika D3 Keperawatan dan pendidikan tinggi jika S1 Keperawatan. Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perawat di RS Madani Palu**

Pendidikan Perawat	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Rendah	50	89,3
Tinggi	6	10,7
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa perawat di RS Madani Palu lebih banyak yang pendidikan D3 Keperawatan yaitu 50 orang (89,3%), pendidikan S1 Keperawatan hanya 6 orang (10,7%).

#### c. Jenis Kelamin

**Tabel.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di RS Madani Palu**

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Laki-Laki	14	25
Perempuan	42	75
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa perawat perempuan lebih banyak yaitu 42 orang (75%), perawat laki-laki hanya 14 orang (25%).

#### d. Status Kepegawaian

**Tabel.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Perawat di RS Madani Palu**

Status Kepegawaian	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Honorer	31	55,4
PNS	25	44,6
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel.4 terlihat bahwa perawat honorer lebih banyak yaitu 31 orang (55,4%), perawat yang Pegawai Negeri Sipil hanya 25 orang (44,6%).

e. Lama Kerja

Lama kerja perawat dikategorikan baru dan lama dengan menggunakan nilai median. Median dalam penelitian ini adalah 4. Jadi dikategorikan lama kerja jika  $\geq 4$  tahun, dan baru kerja jika  $< 4$  tahun. Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Perawat di RS Madani Palu**

Lama Kerja	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Baru	26	46,4
Lama	30	53,6
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel.5 terlihat bahwa perawat yang kategori sudah lama bekerja lebih banyak yaitu 30 orang (53,6%), sedang perawat yang kategori baru bekerja adalah 26 orang (46,4%).

f. Peraturan RS

Kebijakan RS dalam pelaksanaan dokumentasi keperawatan dikategorikan tidak ada dan ada dengan menggunakan nilai median. Median dalam penelitian ini adalah 28. Jadi dikatakan tidak ada jika skor  $< 28$ , dan ada jika skor  $\geq 28$ . Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.6 Distribusi Responden Berdasarkan Peraturan RS dalam Pendokumentasian Keperawatan di RS Madani Palu**

Peraturan RS	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Tidak ada	24	42,9
Ada	32	57,1
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel.6 terlihat yang mengatakan ada peraturan RS lebih banyak yaitu 32 orang (57,1%), peraturan RS tidak ada hanya 24 orang (42,9%).

g. Supervisi

Supervisi dikategorikan tidak rutin dan rutin dengan menggunakan nilai median. Median dalam penelitian ini adalah 12. Jadi supervisi dikatakan rutin jika skor  $\geq 12$ , sedangkan supervisi tidak rutin jika skor  $< 12$ . Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.7 Distribusi Responden Berdasarkan Supervisi dalam Pendokumentasian Keperawatan di RS Madani Palu**

Supervisi	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Tidak Rutin	24	42,9
Rutin	32	57,1
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel.7 yang mengatakan supervisi rutin dilaksanakan lebih banyak yaitu 32 orang (57,1%), supervisi tidak rutin dilaksanakan hanya 24 orang (42,9%).

h. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dikategorikan kondusif dan tidak kondusif dengan menggunakan nilai median. Median dalam penelitian ini adalah 22. Jadi dikatakan kondisi kerja kondusif jika skor  $\geq 22$ , dan kondisi kerja tidak kondusif jika skor  $< 22$ . Dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel.8 Distribusi Responden Berdasarkan Kondisi Kerja Perawat di RS Madani Palu**

Kondisi Kerja	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Tidak Kondusif	37	66,1
Kondusif	19	33,9
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel.8 terlihat bahwa yang mengatakan kondisi kerja perawat tidak kondusif lebih banyak yaitu 37 orang (66,1%), kondisi kerja kondusif hanya 19 orang (33,9%).

i. Penghargaan

Penghargaan dikategorikan kurang dan cukup dengan menggunakan nilai median. Median dalam penelitian ini adalah 19. Jadi dikatakan penghargaan kurang jika skor < 19, dan penghargaan cukup jika skor ≥ 19. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Penghargaan	Frekuensi (n)	Prosentase (%)
Kurang	24	42,9
Cukup	32	57,1
Total	56	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel.9 terlihat bahwa yang mengatakan penghargaan cukup lebih banyak yaitu 32 orang (57,1%), sedangkan yang mengatakan penghargaan kurang hanya 24 orang (42,9%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan tingkat pendidikan dengan motivasi perawat

**Tabel.9 Distribusi Responden Berdasarkan Penghargaan dalam Pendokumentasian Keperawatan di RS Madani Palu**

**Tabel.10 Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Perawat Terhadap Motivasi dalam Pendokumentasian Keperawatan di RS Madani Palu**

Tingkat Pendidikan	Motivasi Perawat				Total		p Value
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Akper	30	60,0	20	40,0	50	100	1,000
S1 Keperawatan	4	66,7	2	33,3	6	100	
Total	34	60,7	22	39,3	56	100	

Sumber : data Primer

Berdasarkan tabel.10 terlihat bahwa dari 50 perawat yang pendidikannya Akper lebih banyak yang motivasinya rendah dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan yaitu 30 orang (60,0%), sedangkan dari 6 perawat yang pendidikannya S1 Keperawatan lebih banyak juga yang motivasinya rendah yaitu 4 orang (66,7%). Nilai p dalam

penelitian ini adalah 1,000 ( $p > 0,05$ ) berarti secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna tingkat pendidikan perawat dengan motivasi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima).

b. Hubungan jenis kelamin perawat dengan motivasi perawat

**Tabel.11 Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Terhadap Motivasi dalam Pendokumentasian Keperawatan di RS Madani Palu**

Jenis Kelamin	Motivasi Perawat				Total		p Value
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Laki-Laki	8	57,1	6	42,9	14	100	1,000
Perempuan	26	61,9	16	38,1	42	100	
Total	34	60,7	22	39,3	56	100	

Sumber : data Primer

Berdasarkan tabel.11 terlihat bahwa dari 14 perawat Laki-laki lebih banyak yang motivasinya rendah dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan yaitu 8 orang (57,1%), sedangkan dari 42 perawat

Perempuan lebih banyak juga yang motivasinya rendah yaitu 26 orang (61,9%). Nilai p dalam penelitian ini adalah 1,000 ( $p > 0,05$ ) berarti secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna jenis

kelamin perawat dengan motivasi dalam diterima).

pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho

c. Hubungan lama kerja dengan motivasi perawat

**Tabel.12 Distribusi Berdasarkan Lama Kerja Perawat Terhadap Motivasi dalam Pendokumentasian Keperawatan di RS Madani Palu**

Lama Kerja	Motivasi Perawat				Total		p Value
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Baru	18	69,2	8	30,8	26	100	0,34
Lama	16	53,3	14	46,7	30	100	
Total	34	60,7	22	39,3	56	100	

Sumber : data Primer

Berdasarkan tabel.12 terlihat bahwa dari 26 perawat yang kategori masa kerja baru lebih banyak yang motivasinya rendah dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan yaitu 18 orang (69,2%), sedangkan dari 30 perawat yang kategori masa kerja lama lebih banyak juga yang motivasinya rendah yaitu 16 orang (53,3%). Nilai p dalam penelitian ini

adalah 0,34 ( $p > 0,05$ ) berarti secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna lama kerja perawat dengan motivasi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima).

d. Hubungan Status Kepegawaian Perawat dengan Motivasi Perawat

**Tabel.13 Distribusi Berdasarkan Status Kepegawaian Perawat Terhadap Motivasi dalam Pendokumentasian Keperawatan di RS Madani Palu**

Status Kepegawaian	Motivasi Perawat				Total		p Value
	Rendah		Tinggi		N	%	
	n	%	n	%			
Honorer	18	58,1	13	41,9	31	100	0,86
PNS	16	64,0	9	36,0	25	100	
Total	34	60,7	22	39,3	56	100	

Sumber : data Primer

Berdasarkan tabel.13 terlihat bahwa dari 31 perawat yang honorer lebih banyak yang motivasinya rendah dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan yaitu 18 orang (58,1%), sedangkan dari 25 perawat yang PNS lebih banyak juga yang motivasinya rendah yaitu 16 orang (64,0%). Nilai p dalam penelitian ini adalah 0,86 ( $p > 0,05$ ) berarti secara statistik tidak ada hubungan yang bermakna status kepegawaian perawat dengan motivasi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima).

e. Hubungan Peraturan RS dengan Motivasi Perawat

## PEMBAHASAN

1. Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Motivasi Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa perawat dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan lebih banyak daripada yang pendidikan S1 Keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bertugas di RS Madani Palu semuanya telah termasuk perawat profesional dan tidak ada lagi perawat dengan latar belakang pendidikan Sekolah Perawat Kesehatan (SPK). Sesuai dengan fungsi profesional sebagai seorang perawat profesional bertanggung jawab untuk menatalaksanakan masalah pasien dan mengkomunikasikan

perawatan pasien keberbagai tenaga kesehatan melalui dokumentasi keperawatan (Iyer, 2004).

Hasil uji chi square didapatkan tidak ada hubungan yang bermakna tingkat pendidikan dengan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Terlihat bahwa perawat yang pendidikannya S1 Keperawatan proporsinya lebih banyak yang mempunyai motivasi rendah daripada yang mempunyai motivasi tinggi dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anna Frida, 2009 bahwa tidak ada hubungan yang bermakna tingkat pendidikan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Hospital Cinere.

2. Hubungan Jenis kelamin perawat dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Hasil uji chi square tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Perawat laki-laki dan perempuan lebih banyak motivasinya rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haeriyanto dkk, 2007 di RSCM bahwa tidak ada perbedaan rata-rata motivasi perawat laki-laki dan perawat perempuan. Walaupun demikian terlihat yang motivasinya tinggi lebih banyak proporsinya ditemukan pada perawat laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haeriyanto dkk, 2007 di RSCM bahwa skor motivasi perawat laki-laki 67,15% sedangkan skor motivasi perawat perempuan hanya 61,52%. Kondisi ini tidak sesuai dengan Ehrenreich & English (1973) dalam Rolinson & Kish, 2001 bahwa gender mempunyai pengaruh terhadap peran perawat, dimana keperawatan muncul dari peran memberi perawatan (care taking) secara tradisional dari seorang wanita didalam keluarga dan masyarakat (Haeriyanto dkk, 2007).

3. Hubungan lama kerja dengan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan

Hasil uji chi square tidak ada hubungan yang bermakna lama kerja dengan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Menurut asumsi peneliti lama kerja dari seorang perawat bukanlah satu jaminan bahwa motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan akan lebih baik. Karena berdasarkan bentuknya motivasi itu terdiri dari motivasi intrinsik yaitu

motivasi yang ada dari diri perawatnya kemudian didukung oleh motivasi ekstrinsik dan motivasi terdesak (Stoner & Freeman 1996 dalam Suarli). Walaupun tidak ada hubungan tapi terlihat bahwa perawat yang sudah lama bekerja proporsi yang motivasinya tinggi lebih banyak yaitu 46,7%, sedangkan yang baru bekerja dan motivasi tinggi hanya 30,6%. Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan perawat yang sudah lama bekerja mempunyai motivasi yang lebih tinggi dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan.

4. Hubungan status kepegawaian dan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan

Hasil uji chi square terlihat tidak ada hubungan yang bermakna antara status kepegawaian dengan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat honorer atau PNS lebih banyak yang mempunyai motivasi rendah. Walaupun demikian terlihat ada kecenderungan perawat kontrak proporsi yang motivasinya tinggi lebih banyak daripada yang perawat PNS. Menurut asumsi peneliti karena tenaga kontrak baru saja menyelesaikan pendidikan dan berusaha untuk mencari pekerjaan sehingga motivasi mereka dalam melaksanakan perawatan termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan jauh lebih baik. Sedangkan perawat yang sudah menjadi PNS dalam bekerja hanya melaksanakan tugas-tugas perawatan sebagai rutinitas saja.

5. Hubungan kebijakan RS terhadap motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan

Hasil uji chi square tidak ada hubungan yang bermakna antara peraturan RS terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa walaupun ada format asuhan keperawatan yang disiapkan tidak mempengaruhi motivasi perawat untuk mengisi format tersebut dengan lengkap. Menurut asumsi peneliti untuk meningkatkan motivasi perawat tidak cukup hanya menyiapkan format saja tetapi harus dilaksanakan supervisi secara rutin. Dan bagi perawat yang tidak mendokumentasikan keperawatan harus diberikan punishment atau sanksi, dengan cara ini dapat meningkatkan motivasi perawat. Hal ini terlihat bahwa yang mengatakan ada peraturan RS justru lebih banyak motivasinya rendah dalam

mendokumentasikan keperawatan. Seharusnya perawat yang menyadari peran dan fungsinya walaupun tidak ada peraturan RS tetap harus melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan. Perawat bertanggung jawab untuk mengumpulkan data dan mengkaji status kesehatan klien, menentukan rencana asuhan keperawatan untuk mencapai tujuan keperawatan, mengevaluasi efektifitas asuhan keperawatan (American Nurses Association, 1985 dalam Iyer Patricia, 2004). Pasien mengharapkan perawat yang cerdas, kompeten dalam memberikan asuhan keperawatan yang efektif dan efisien, dimana bukti asuhan tersebut harus tercantum dalam rekam medis atau dokumentasi keperawatan.

6. Hubungan supervisi dengan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan

Berdasarkan hasil uji Chi Square terlihat ada hubungan yang bermakna supervisi dengan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Supervisi yang dilakukan secara rutin akan membuat motivasi perawat tinggi dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan demikian sebaliknya supervisi yang dilakukan tidak secara rutin akan membuat motivasi perawat kurang. Sejalan dengan prinsip pokok supervisi bahwa supervisi harus dilaksanakan secara teratur dan berkala, fleksibel dan selalu disesuaikan dengan perkembangan. Supervisi yang dilakukan hanya sekali bukan supervisi yang baik, walaupun tidak ada pedoman yang pasti berapa kali supervisi harus dilakukan. Supervisi biasanya bergantung dari derajat kesulitan pekerjaan yang dilakukan, jika derajat kesulitannya tinggi maka supervisi harus lebih sering dilakukan (S.Suarli).

Nilai OR dalam penelitian ini adalah 6 yang berarti bahwa supervisi yang dilakukan secara rutin mempunyai peluang 6 kali untuk motivasi perawat lebih tinggi dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan daripada yang motivasi rendah. Hal ini sesuai dengan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg bahwa penyebab ketidakpuasan berasal dari kondisi ekstrinsik yaitu pekerjaan (diluar) pekerjaan atau konteks pekerjaan termasuk didalamnya adalah mutu supervisi dan hubungan dengan supervisor, hubungan dengan bawahan (S. Suarli).

7. Hubungan kondisi kerja dengan motivasi perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil uji Chi square diperoleh nilai  $p = 0,07$  ( $p > 0,05$ ) hal ini berarti tidak ada hubungan yang bermakna kondisi kerja dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian keperawatan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun kondisi kerja kondusif, perawat tetap mempunyai motivasi yang rendah dalam melakukan dokumentasi keperawatan. Sesuai dengan bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu (S.Suarli). Jadi walaupun kondisi kerja kurang kondusif tetapi jika motivasi intrinsik dari seorang perawat tinggi maka perawat tersebut akan mendokumentasikan asuhan keperawatan, karena perawat menyadari bahwa pelaksanaan dokumentasi keperawatan merupakan bagian tanggung jawab perawat.

8. Hubungan penghargaan dengan motivasi perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh nilai  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), berarti ada hubungan yang bermakna penghargaan dengan motivasi perawat, dimana semakin baik penghargaan yang diberikan pada perawat maka motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat stanford dalam Luthan, 1970 bahwa motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan dapat bersifat fisiologis dan psikologis, dorongan adalah arahan untuk mendapatkan kebutuhan tersebut, sedangkan tujuan adalah akhir dari siklus motivasi (Luthans, 1988 dalam S.Suarli). Sejalan juga dengan teori dua faktor bahwa penyebab kepuasan berasal dari kondisi intrinsik seperti prestasi dan pengakuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukarni Wulandari tentang faktor-faktor motivasi perawat yang berhubungan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSJ Prof H.B.Sa'anin Padang bahwa hasil analisis multivariat, penghargaan merupakan faktor yang paling dominan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini didapat nilai OR 43, berarti perawat yang mendapatkan penghargaan yang cukup mempunyai motivasi 43 kali untuk melaksanakan pendokumentasian asuhan



keperawatan daripada perawat yang kurang mendapatkan penghargaan.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Tidak ada hubungan tingkat pendidikan perawat dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima), tidak ada hubungan jenis kelamin dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima), tidak ada hubungan lama kerja dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima), tidak ada hubungan status kepegawaian dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima), tidak ada hubungan kebijakan RS dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima), ada hubungan supervisi dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho ditolak) dengan OR 6 artinya supervisi yang dilakukan secara rutin mempunyai peluang 6 kali motivasi perawat lebih tinggi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dari pada yang dilakukan supervisi tidak rutin, tidak ada hubungan kondisi kerja dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho diterima), ada hubungan penghargaan dengan motivasi perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Ho ditolak) dengan OR 43 artinya penghargaan yang diberikan cukup mempunyai peluang 43 kali motivasi perawat lebih tinggi dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dari pada yang diberikan penghargaan kurang.

#### **SARAN**

Pada Rumah Sakit Daerah Madani Palu Berdasarkan hasil penelitian bahwa supervisi dan penghargaan mempunyai hubungan yang bermakna dengan motivasi perawat dalam pelaksanaan dokumentasi keperawatan, maka diharapkan RS Madani Palu melalui Bidang Keperawatan untuk lebih menekankan supervisi kepada perawat dan memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja perawat, dan bagi Perawat diharapkan perawat dapat melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai dengan ketentuan karena pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan tanggung jawab perawat pada pasien dan perlindungan hukum bagi perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Haeriyanto, dkk, 2007, *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi Perawat dalam melakukan Dokumentasi Keperawatan (hasil penelitian)*.
- Iyer Patricia, 2004, *Dokumentasi Keperawatan Suatu Pendekatan Proses Keperawatan* Edisi 3, Penerbit EGC, Jakarta
- Kozier, 2010, *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep, Proses dan Praktik*, Edisi 7, Penerbit EGC, Jakarta.
- Nursalam, 2011, *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional* edisi 3, Penerbit Salemba Medika, Jakarta
- Potter Perry, 2009, *Fundamental Keperawatan*, Buku 1 Edisi 7, penerbit Salemba Medika Jakarta.
- Swanburg Russel C, 2000, *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan* ; Alih bahasa Suharyati Samba, Penerbit EGC, Jakarta.
- Suarli dan Bahtiar, *manajemen Keperawatan Dengan pendekatan Praktis*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sutanto, 2001, *Modul Analisis Data*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Sukarni Wulandini, 2012, *Faktor-faktor motivasi perawat yang berhubungan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di RSJ Prof.H.B.Sa'anin Padang*, Skripsi Program Studi Ilmu Keperawatan FK Unand