

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DALAM MENDOKUMENTASIKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT WOODWARD PALU

### FACTORS AFFECTING NURSES' PERFORMANCE IN DOCUMENTING NURSING NURSE AT WOODWARD HOSPITAL PALU

Sabarulin<sup>1</sup>, Darmawansyah<sup>2</sup>, Rasyidin Abdullah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Staf Pengajar Akademi Keperawatan Bala Keselamatan, Palu

<sup>2</sup>Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM Unhas

<sup>3</sup>Universitas Islam Negeri (UIN), Makassar

#### ABSTRACT

*Documentation of nursing care is nursing records and reporting is essential as evidence of nurses' performance in implementing nursing care. Documentation that does not comply with the standards will be difficult to be justified if there is a lawsuit from the patient or his family. This study aimed to analyze the influence of motivation, leadership, rewards and factors which most influence on the performance of nurses in documenting nursing care. This study is an analytical study using cross-sectional design. The total sample of 90 nurses in the Hospital Inpatient Room Woodward Palu. Data were collected by using a questionnaire. Data were analyzed using Chi-Square test at  $\alpha < 5\%$  and logistic regression. The results showed that there was motivation to influence the performance of nurses with a value of  $p = 0.001$ , no effect of the performance of nurse leadership with a value of  $p = 0.003$ , no effect of reward with the performance of nurses with a value of  $p = 0.018$  and the factors that most influence the performance of nurses is motivation with  $p = 0.004$ ,  $wald = 8.291$ ,  $exp(B) = 0.089$ . Studies conclusion was no influence of ability, attitude, motivation, leadership, rewards and the greatest effect is motivation.*

**Keywords:** Rewards, Leadership, Performance, Motivation

#### PENDAHULUAN

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif/holistik yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama (Nursalam, 2011).

Perawat sebagai ujung tombak dalam pelayanan di Rumah Sakit, mempunyai tugas memberikan asuhan keperawatan antara lain mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana tindakan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan asuhan keperawatan dan

berperan serta dalam melakukan penyuluhan. Mendokumentasikan asuhan keperawatan adalah salah satu tugas yang tidak kalah pentingnya dari tugas-tugas perawat yang lain. Dokumentasi merupakan bukti kinerja perawat yang harus dipertanggung jawabkan dan dapat dijadikan sebagai tanggung gugat apabila ada pasien yang merasa tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan. Dokumentasi asuhan keperawatan di unit rawat inap rumah sakit, masih belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Martini (2007) di Salatiga Semarang bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan yang sesuai standar tersedia hanya 59% jauh dari standar yang telah ditentukan yaitu 75%.

Baik buruknya kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan yang lengkap, dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu faktor motivasi, kepemimpinan dan imbalan (Robbins, 2009).

Kepemimpinan dalam bidang keperawatan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja perawat karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat memotivasi perawat untuk bekerja dengan penuh semangat sehingga hasil yang ingin dicapai dapat memuaskan perawat maupun rumah sakit. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi perawat, biasanya berkaitan dengan pemberian imbalan jasa kepada perawat yang sudah memberikan kontribusinya yang disebut juga sebagai faktor motivasi, walaupun imbalan bukanlah factor pemotivator melainkan factor pemelihara kepuasan perawat. Sofyan (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan kepuasan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Anuntaloko Parigi Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah.

Menurut Mangkunegara dalam Edy (2008) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan imbalan terhadap kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woodward Palu.

**BAHAN DAN METODE**

**Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan survey analitik dengan rancangan cross sectional study untuk menganalisis factor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Woodward Palu. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Woodward Palu,

yang dilaksanakan pada bulan Maret - April Tahun 2013.

**Metode Pengumpulan Data dan Variabel Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder diperoleh dari Unit Rumah Sakit dan bagian lain yang dianggap perlu dalam melengkapi data selama penelitian.

**Metode Analisis Data**

Pengolahan data dilakukan secara komputerisasi dengan program SPSS. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel dan narasi dengan Analisis data Univariat, Bivariat dan Multivariat

**HASIL**

**Analisis Bivariat**

**Motivasi terhadap Kinerja Perawat**

Tabel 1 menunjukkan bahwa motivasi tinggi dengan kinerja perawat baik lebih besar dibandingkan dengan motivasi rendah dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 67,5%. Dari hasil uji statistic dengan Fisher's Exact Test memperlihatkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p < 0,001$  ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat**

Motivasi	Kinerja perawat				Jumlah		P
	Baik		Kurang baik				
Tinggi	52	67,5	25	32,5	77	100	0,001
Rendah	2	15,4	11	84,6	13	100	
Jumlah	54	60	36	40	90	100	

Sumber : Data Primer, 2013

**Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat**

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepemimpinan cukup dengan kinerja perawat baik lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan kurang dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 64,3%. Dari hasil uji statistic dengan Fisher's Exact Test memperlihatkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p < 0,003$  ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat**

Kepemimpinan	Kinerja perawat				Jumlah		P
	Baik		Kurang baik				
Cukup	54	64,3	30	35,7	84	100	0,003
Kurang	0	0	6	100	6	100	
Jumlah	54	60	36	40	90	100	

Sumber : Data Primer, 2013

**Imbalan terhadap Kinerja Perawat**

Tabel 3 menunjukkan bahwa imbalan yang memuaskan dengan kinerja perawat baik lebih sedikit dibandingkan dengan imbalan yang kurang memuaskan dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 42,6%. Dari hasil uji statistic dengan Fisher's Exact Test memperlihatkan bahwa ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p < 0,018$  ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 3. Imbalan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat**

Imbalan	Kinerja perawat				Jumlah		P
	Baik		Kurang baik				
Kurang	38	53,5	33	46,5	71	100	0,018
Memuaskan	16	84,2	3	15,8	19	100	
Jumlah	54	60	36	40	90	100	

Sumber : Data Primer, 2013

**Kemampuan terhadap Kinerja Perawat**

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang kemampuannya cukup lebih banyak ditemukan pada responden yang kinerjanya baik (66,7%) dari pada responden yang kinerjanya kurang baik (33,3%). Hasil uji statistik dengan menggunakan Pearson Chi-Square diperoleh nilai  $p=0,032$ . Karena nilai  $p < 0,05$  ( $p=0,032$ ), maka hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan kinerja perawat.

**Tabel 4. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Perawat**

Kemampuan	Kinerja perawat				Jumlah		P
	Baik		Kurang baik				
Cukup	44	66,7	22	33,3	66	100	0,032
Kurang	10	41,7	14	58,3	24	100	
Jumlah	54	60,0	36	40,0	90	100	

Sumber : Data Primer, 2013

**Sikap terhadap Kinerja Perawat**

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang sikapnya kurang baik lebih sedikit ditemukan pada responden yang kinerjanya baik (16,7%) dari pada responden yang kinerjanya kurang baik (83,3%). Dari hasil uji statistic dengan Fisher's Exact Test memperlihatkan bahwa berarti ada pengaruh yang signifikan antara sikap dan kinerja perawat  $p < 0,036$  ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 5. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Perawat**

Sikap	Kinerja perawat				Jumlah		P
	Baik		Kurang baik				
Baik	53	63,1	31	36,9	84	100	0,036
Kurang	1	16,7	5	83,3	6	100	
Jumlah	54	60,0	36	40,0	90	100	

Sumber : Data Primer, 2013

**Analisis Multivariat**

Hasil uji regresi logistic terhadap variabel yang telah diuji di atas dengan menguji semua variabel yang nilai  $p < 0,25$  pada analisis bivariat dengan metode Backward LR, diketahui bahwa variabel independen yang memberikan kontribusi terbesar yaitu variabel motivasi dengan nilai  $p = 0,004$ , nilai Wald = 8,291 dan nilai Exp (B) = 0,089. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variable motivasi paling berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Woodward Palu.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Logistik**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	motivasi(1)	-2.437	.806	9.136	1	.003	.087
	Constant	1.705	.769	4.918	1	.027	5.500
Step 2 <sup>b</sup>	kemampuan(1)	-1.113	.523	4.523	1	.033	.329
	motivasi(1)	-2.503	.821	9.297	1	.002	.082
Step 3 <sup>c</sup>	Constant	2.561	.893	8.221	1	.004	12.946
	kemampuan(1)	-1.108	.541	4.199	1	.040	.330
	motivasi(1)	-2.424	.842	8.291	1	.004	.089
	imbalan(1)	1.382	.713	3.756	1	.053	3.982
	Constant	1.351	1.091	1.535	1	.215	3.862

Sumber : Data Primer, 2013

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian motivasi menunjukkan bahwa perawat yang motivasinya tinggi kinerja baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat motivasinya rendah dan kinerjanya baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-square menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zahriany (2009) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dlm kelengkapan Rekam medis di R. Rawat Inap RSUD. Pirngadi Medan. Demikian juga dengan pendapat Yuliana (2012) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat di Puskesmas Kota Kotamobagu. Perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berusaha bekerja dengan baik pula dan akan bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaannya, karena dalam melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang bersifat sadar, seseorang selalu didorong oleh maksud atau motif tertentu baik yang objektif maupun yang subjektif.

Motif atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan, sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja. Seseorang bersedia melakukan pekerjaan bila motif yang mendorong cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian juga sebaliknya orang yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Motif yang mendorong seorang perawat melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan dapat berupa motif intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian kepemimpinan menunjukkan bahwa perawat yang merasa kepemimpinan baik dan kinerjanya baik jumlahnya lebih banyak. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-square menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Germain (2010) dalam penelitiannya juga mengatakan perilaku kepemimpinan mempengaruhi motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa memahami perilaku, sifat-sifat bawahannya, memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi bawahannya, kepemimpinan bersifat terbuka, saling percaya, menghargai, ada kehangatan dan bisa menjalin komunikasi baik formal maupun informal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Dengan adanya kerjasama dan pengarahan yang baik serta lingkungan kerja yang sehat akan memungkinkan semua perawat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan keperawatan dan mendokumentasikannya dengan baik pula. Sherman (2010) dalam penelitiannya mengatakan pembentukan lingkungan kerja yang sehat membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan membuktikan bahwa dampak positif dari lingkungan kerja yang sehat pada kepuasan staf keperawatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang merasa imbalannya memuaskan dengan kinerja baik lebih sedikit dibandingkan dengan perawat yang merasa imbalannya kurang dan kinerja baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi-square menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara imbalan dan kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Negussie (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan statistik antara penghargaan dan motivasi kerja perawat dan pembayaran adalah variabel yang paling penting dan lebih berpengaruh. Imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada perawat sesuai dengan kemampuan/pendapatan rumah sakit yang diatur secara tetap sehingga sebagian kecil perawat merasa cukup puas menerima imbalan yang sudah diatur oleh manajemen rumah sakit dan melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kemampuannya. Perawat yang merasa imbalannya kurang tapi kinerjanya baik,

banyak pada perawat yang termotivasi untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan karena motif intrinsik, yakni dorongan yang terdapat dari dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya, misalnya, bekerja karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bakat dan minat dapat diselesaikan dengan baik karena memiliki pengetahuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan dan melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan dan merasakan bahwa pekerjaan keperawatan yang dilakukan adalah pekerjaan yang mulia yang tidak dapat dibandingkan dengan imbalan yang diterima. Walaupun imbalan yang diterima tidak sesuai dengan hati nuraninya, dia tetap terpenggil untuk melayani pasien yang membutuhkannya.

Berdasarkan hasil uji regresi logistic bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan adalah factor motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siregar (2012) mengatakan bahwa variabel motivasi adalah paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja bidan dalam pelaksanaan program Jaminan Persalinan di Kota Padangsidimpuan. Penelitian Indrawati (2013) menyebutkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja perawat adalah motivasi, dengan Coeficient  $\beta$  sebesar 0,453. Motivasi merupakan kunci utama yang menentukan kinerja perawat karena dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat untuk melaksanakannya sesuai dengan tahap dan standar yang telah ditetapkan. Walaupun kemampuan, sikap, kepemimpinan sudah baik dan imbalan yang diberikan sudah memuaskan, kalau perawat tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan dokumentasi asuhan keperawatan yang telah dilaksanakan, maka kinerja dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan tidak akan tercapai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p < 0,001 (p < 0,05)$ , ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di dengan nilai  $p < 0,003 (p < 0,05)$ , ada pengaruh imbalan terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p < 0,018 (p < 0,05)$ , faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah motivasi dengan nilai  $p = 0,004$ , nilai  $Wall = 8,291$ , nilai  $Exp(B) = 0,089$ .

Peneliti menyarankan untuk mengadakan pelatihan tentang dokumentasi asuhan keperawatan, melakukan pemantauan terhadap dokumentasi asuhan keperawatan serta meningkatkan motivasi perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi*.
- Germain. (2010). *The Influence of Nursing Leadership on Nurse Performance: A Systematic Literature*.
- Indrawati. (2013). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Datoe Binangkal Kota Kotamobagu*.
- Martini. (2007). *Hubungan karakteristik perawat, sikap, beban kerja, ketersediaan fasilitas dengan pendokumentasian asuhan keperawatan di rawat inap BPRSUD Kota Salatiga*. Semarang: Undip.
- Negussie. (2012). *Relationship Between Rewards and Nurses' Work Motivation in Addis Ababa Hospitals*.
- Nursalam. (2011). *Proses dan Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins. (2009). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Salemba.
- Sherman. (2010). *Growing Future Nurse Leaders to Build and Healthy Work Environments at the Unit Level*.
- Siregar. (2012). *Pengaruh Faktor Psikologis dan Organisasi terhadap kinerja Bidan*

- Dalam Pelaksanaan Program Jaminan Persalinan Di Kota Padangsidempuan.*
- Sofyan. (2012). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Anuntaloko Parigi Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2012.*
- Yuliana. (2012). *Faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Kotamobago.*
- Zahriany. (2009). *Pengaruh Karakteristik individu dan psikologis terhadap kinerja Perawat dalam kelengkapan Rekam Medis di ruang rawat inap RSUD DR. Pirngadi Medan.*