

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DENGAN PENERAPAN STANDAR ASUHAN KEPERAWATAN (SAK) (Di IRNA Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin)

Muhammad Lutfy Abdy Rahman, Endang Pertiwiwati, Yeni Mulyani

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung
Mangkurat, Jl. A. Yani KM. 36 Banjarbaru, 70714

Email korespondensi: amawang.97@gmail.com

ABSTRAK

Standar asuhan keperawatan merupakan pernyataan kinerja yang telah dilakukan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang telah diberikan dan hasilnya dapat dinilai. Tujuan penelitian menganalisis hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan standar asuhan keperawatan (SAK) perawat di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. Penelitian menggunakan metode *cross sectional* pada perawat pelaksana di RSUD Ulin Banjarmasin dengan menggunakan teknik *simple random sampling* Total responden sebanyak 121 orang, motivasi kerja perawat masuk dalam kategori tinggi 92 responden (76%), kategori rendah 29 (24%). Berdasarkan studi dokumentasi asuhan keperawatan perawat yang dikategorikan baik 71 responden (58,7%), dan kategori kurang baik 50 (41,3%). Semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan hasil pengerjaan dokumentasi asuhan keperawatan.

Kata Kunci: motivasi kerja, perawat, standar asuhan keperawatan

ABSTRACT

Nursing care standard is work statement that have been done by nurse to document nursing care and the result can be assessed. Analyze the association of work motivation of nurse to nursing care standar application in third class inpatient room RSUD Ulin Banjarmasin. Method research was using cross sectional method to nurse in RSUD Ulin Banjarmasin. Simple random sampling was used. Total of respondents were 121, nurse work motivation were in high category as much 92 respondents (76%) and low category 29 respondents (24%). Based on study of nursing care documentation, good category as much 71 respondents (58,7%) and bad category 50 respondents (41,3%). The higher of work motivation would increase the result of nursing care documentation.

Keywords: nurse, nursing care standard, work motivation

PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki peranan yang sangat penting dan strategis sebagai fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat Indonesia (1). Keperawatan juga dikatakan sebagai salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit (1). Peranan penting keperawatan di rumah sakit yang sangat berperan dalam penyelenggaraan upaya untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut (1). Sumber daya manusia terbanyak yang ada di rumah sakit dan berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, untuk menilai indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit dilihat dari kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat (2). Layanan yang diberikan perawat ditujukan bagi individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat berbentuk bio-psiko-sosio-spiritual komprehensif, baik sehat ataupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (3).

Pengelolaan sumber daya perawat sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (4). Motivasi para pekerja menjadi salah satu unsur yang paling penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi (4). Baik buruknya kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan yang lengkap dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya motivasi, kepemimpinan dan imbalan (*reward*) (5). Motivasi merupakan energi yang membangkitkan berbagai macam dorongan dari dalam diri perawat yang dapat mengarahkan, membangkitkan, memelihara, dan berpengaruh pada perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja, memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi pada tujuan individu untuk mencapai rasa puas (4).

Metode asuhan keperawatan profesional (MAKP) biasanya digunakan pada pelayanan keperawatan di unit rawat inap, unit rawat jalan, dan ruang gawat darurat dengan model yang membentuk kelompok dalam tim untuk memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien, terdiri dari berbagai anggota yang berbeda-beda dalam tim MAKP. Tanggung jawab perawat memberikan asuhan keperawatan, ketua tim membuat perencanaan, dan kepala ruang sebagai pengawasan (6). Penugasan pasien disusun setiap hari oleh kepala ruangan dan wakil kepala ruangan bekerja sama dengan manager asuhan klinis (7). Perawat pelaksana melakukan asuhan keperawatan yang ditugaskan oleh perawat profesional (7). Ketidaklengkapan dokumentasi asuhan keperawatan dapat menurunkan mutu atau standar dari pelayanan keperawatan tersebut, karena ketidaklengkapan dokumentasi asuhan keperawatan dapat mengukur atau mengidentifikasi sejauh mana tingkat keberhasilan asuhan keperawatan yang telah diberikan pada pasien dan jika pasien menuntut ketidakpuasan akan pelayanan keperawatan maka perawat tidak mempunyai bukti tertulis dalam aspek legal (8). Dalam melihat mutu pelayanan keperawatan yang ada di rumah sakit dapat dilihat dari penerapan standar asuhan keperawatan (SAK) (9).

Tabel 1 Rata-rata penilaian pelaksanaan SAK di IRNA Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin.

No	Instalasi Rawat Inap (Ruang) Kelas III	Rata-rata
1	Tulip I A (Mata dan THT)	83.33%
2	Tulip I B (Ortopedi)	95.00%
3	Tulip I C (Bedah Umum)	100.00%
4	Tulip II A (Anak)	15.00%
5	Tulip II C (Jantung)	100.00%
6	Tulip III A (Kemoterapi)	66.33%
7	Tulip III B (PDW & 83.33% Kukel)	
	8Tulip III C (PDP)	75.00%

9	Seruni (Syaraf)	60.00%
10	Dahlia (Paru)	33.33%

Hasil wawancara pada tanggal 1 Oktober 2015 dengan dua orang perawat di *nurse station* Tulip II A (Anak), 3 Oktober 2015 dengan kepala ruangan Tulip II A (Anak) dan 10 Oktober di ruangan Dahlia (Paru) kepada satu perawat, mengatakan tindakan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien sudah diberikan namun pengisian dokumentasi asuhan keperawatan masih kurang dikarenakan untuk melakukan pengisian dokumentasi memerlukan waktu yang lama. Alasan mengapa tidak melakukan pengisian dokumentasi dikarenakan jumlah beban kerja yang banyak serta kurangnya tenaga kerja perawat pelaksana dengan jumlah pasien yang banyak sehingga kesempatan melakukan pengisian dokumentasi menjadi terhambat. Dari fakta dan fenomena di atas calon peneliti tertarik untuk menyusun sebuah proposal penelitian dengan judul hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan SAK di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *non experimental* dengan menggunakan rancangan *cross-sectional*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple random sampling*. Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu perawat yang telah bekerja lebih dari 3 bulan dan perawat yang tidak sedang cuti. Kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu kepala ruangan, supervisor, bidan, admin, pekaya dan loper. Adapun yang dinilai adalah hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan standard asuhan keperawatan (SAK) di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2 Distribusi frekuensi karakteristik responden di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Usia		
18-40 Tahun	113	93,4
41-60 Tahun	8	6,6
>60 Tahun	0	0
Total	121	100
Jenis kelamin		
Perempuan	98	81
Laki-laki	23	19
Total	121	100
Pendidikan		
DIII	96	79,4
Keperawatan S1	25	20,6
Total	121	100
Status Kepegawaian		
PNS	58	47,9
Non PNS	63	52,1
Total	121	100
Masa Kerja		
≤5 tahun	46	38
>5 tahun	75	62
Total	121	100
Ruangan		
Tulip Lt. I AB	18	14,9
Tulip Lt. I C	22	18,2
Tulip Lt. II A	9	7,4
Tulip Lt. II C	9	7,4
Tulip Lt. III A	8	6,6
Tulip Lt. III BC	25	20,7
Seruni – Stroke Center	18	14,9
Dahlia	12	9,9
Total	121	100

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia perawat di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin yang terbanyak pada usia 18-40 tahun sebanyak 113 orang (93,4%), dan 41-60 tahun sebanyak 8 orang (6,6%). Menurut

Erikson rentang usia 25-45 tahun merupakan usia seseorang yang memiliki keinginan, ide-ide atau gagasan untuk berbagi ilmu pengetahuan dan meningkatkan kreativitas dimana pada tahap ini merupakan tahap perkembangan *generativitas vs stagnasi* (8). Perawat yang memiliki rentang usia muda membutuhkan adanya arahan atau bimbingan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dan bersikap disiplin.

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perawat di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin yang terbanyak pada perempuan sebanyak 98 orang (81%), dan responden paling terendah adalah laki-laki sebanyak 23 orang (19%). Hal ini sesuai dengan peranan sebagai seorang perawat yang cenderung merupakan seorang wanita, dimana pekerjaan perawat lebih banyak diminati oleh wanita.

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan perawat di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin yang terbanyak pada DIII Keperawatan sebanyak 96 orang (79,4%) dan responden paling sedikit pada S1 keperawatan sebanyak 25 orang (20,6%). Dalam penelitian ini perawat berdasarkan undang-undang keperawatan no.38 tahun 2014 bahwa pendidikan minimal perawat ialah perawat vokasional yaitu DIII Keperawatan (10).

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian perawat di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin yang terbanyak pada non PNS sebanyak 63 orang (52,1%), dan responden paling sedikit pada PNS sebanyak 58 orang (47,9%).

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja

perawat di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin yang terbanyak pada masa kerja >5 tahun sebanyak 75 orang (62%), dan responden paling sedikit pada <5 tahun sebanyak 46 orang (38%). Menurut Robbin seseorang bekerja akan semakin terampil dan cepat jika dia bekerja dalam jam terbang yang lama, jadi lama kerja juga berperan pada kinerja seseorang dalam menjalankan tugas (8).

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan ruangan perawat bertugas di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin yang terbanyak pada ruang Tulip Lt. III BC sebanyak 25 orang (20,7%), dan responden paling sedikit pada Tulip Lt. III A sebanyak 8 orang (6,6%), di ruang Tulip Lt. I AB sebanyak 18 orang, di ruang Tulip Lt. I C sebanyak 22 orang, di ruang Tulip Lt. II A sebanyak 9 orang, di ruang Tulip Lt. II C sebanyak 9 orang, di ruang Seruni – Stroke Center sebanyak 18 orang, dan di ruang Dahlia sebanyak 12 orang.

Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Tabel 3 Motivasi kerja perawat pelaksana di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin

Motivasi kerja perawat pelaksana	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
Motivasi tinggi	92	76
Motivasi rendah	29	24
Total	121	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 masih ditemukan motivasi rendah sebanyak 29 responden (24%) dan dari hasil rekapitulasi motivasi kerja yang memiliki skor tertinggi 80 sedangkan skor terendah 41 dari total 121 responden.

Menurut peneliti faktor status kepegawaian dan masa kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan, namun dari hasil rekapitulasi data karakteristik responden ditemukan dari 29 perawat yang motivasinya rendah 23 diantaranya masih DIII Keperawatan. Perawat yang memiliki motivasi rendah mungkin tidak memiliki dorongan atau tingkat motivasi yang sama, mereka mungkin hanya ingin menghabiskan waktunya dan mungkin termotivasi dengan hal yang lain (11).

Menurut Yanti motivasi yang tidak baik pada pendokumentasian asuhan keperawatan akan membuat dorongan yang lemah untuk pengisian dokumentasi asuhan keperawatan (8). Motivasi merupakan kondisi yang sangat berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (8).

Pada komponen instrumen motivasi kerja terdapat beberapa pernyataan yang memiliki nilai skor dari tinggi diantaranya senantiasa bertanggung jawab dalam pekerjaan dan selalu berusaha untuk memperbaiki kerja sikap. Menurut peneliti perawat memiliki tanggung jawab yang kuat dalam pekerjaannya. Salah satu tanggung jawab utama penyedia pelayanan kesehatan adalah menghindari tindakan yang membahayakan pasien dan memanfaatkan keterampilan secara ideal membuat situasi pasien lebih baik (11). Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya (6). Pernyataan rekan kerja selalu mendukung dalam melakukan pekerjaan. Menurut peneliti peranan rekan kerja sangat penting dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan kerja responden dengan teman sejawat yang memberi

dorongan dan membantu di dalam melaksanakan tugas di tempat kerja, hubungan dengan atasan dan mitra kerja lainnya (seperti pasien dan keluarganya) (12).

Menurut peneliti pernyataan di atas adalah faktor internal sesuai dengan kisi-kisi kuesioner motivasi kerja, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat yang tinggi berasal dari motivasi internal. Akan tetapi faktor psikologis berpengaruh untuk memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain (6).

Pada komponen instrumen motivasi kerja yang memiliki nilai skor rendah diantaranya kompensasi yang diberikan rumah sakit kepada perawat yang berprestasi dan memiliki loyalitas terhadap rumah sakit semakin tinggi. Menurut peneliti kompensasi yang di dapatkan perawat masih belum sesuai dengan kinerja yang diberikan sehingga menyebabkan kurangnya motivasi. Menurut Simamora faktor meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan dengan pemberian kompensasi finansial dan *non-finansial*. Kompensasi berdasarkan prestasi meningkatkan kinerja individu yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja (13). Kompensasi hanya dapat memotivasi pada satu tujuan saja yaitu, jika tidak cukup tinggi atau dipandang tidak setara, kompensasi menjadi *demotivator (non-pemicu)* (11).

Pernyataan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dari rekan yang lain dengan hasil yang memuaskan dan selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan di luar waktu kerja yang telah ditetapkan. Menurut peneliti hal tersebut dikarenakan kurangnya dorongan di dalam diri perawat dalam melakukan pekerjaannya. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti daripada

motivasi, Dorongan disebut juga kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan (6). Menurut Sabarulin dorongan atau motif dalam melakukan suatu pekerjaan sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja dan moral kerja. Seseorang akan bersedia melakukan pekerjaan apabila 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 (5).

Menurut peneliti pernyataan di atas adalah faktor eksternal sesuai dengan kisi-kisi kuesioner motivasi kerja, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat yang rendah berasal dari motivasi eksternal. Setiap motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar/lingkungan (6).

Menurut penelitian Berthiana faktor intrinsik dan ekstrinsik adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi ini juga bisa disebut sebagai motivasi murni atau motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri, contohnya: umur, jenis kelamin, pengalaman (masa kerja), pendidikan. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar atau disebabkan oleh faktor-faktor dari luar misalnya: gaji/upah, kondisi lingkungan, penghargaan, dan hubungan antara pribadi (14).

Studi Dokumentasi Penerapan SAK

Tabel 4 Studi dokumentasi penerapan SAK di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin

Studi dokumentasi penerapan SAK	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Baik	71	58,7
Kurang baik	50	41,3
Total	121	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4 didapatkan studi dokumentasi masih ada kurang baik 50 (41,3%). Dari data rekapitulasi studi dokumentasi skor tertinggi 19 sedangkan skor terendah 5 dari 121 responden. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan lembar observasi dilakukan menunjukkan bahwa perawat sudah melakukan tindakan berupa pengkajian, merumuskan diagnosa, menyusun perencanaan, melakukan intervensi dan evaluasi sesuai dengan standar asuhan keperawatan (SAK) yang ada atau berlaku di RSUD Ulin Banjarmasin.

Pada komponen instrumen standar asuhan keperawatan terdapat beberapa pernyataan yang memiliki nilai skor tinggi diantaranya setiap melakukan tindakan atau kegiatan, perawat mencantumkan paraf atau nama jelas dan tanggal jam dilakukannya tindakan, dan berkas catatan keperawatan disimpan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pencatatan ditulis dengan jelas, ringkas, istilah yang baku dan benar. Menurut peneliti hal ini terjadi dikarenakan catatan perkembangan pasien terintegrasi (CPPT) atau rekam asuhan keperawatan dimana setiap pergantian dinas pagi, sore dan malam selalu dilakukan pencatatan perkembangan pasien di rekam medis.

Pada komponen instrumen standar asuhan keperawatan yang memiliki nilai

skor rendah diantaranya merumuskan perencanaan sesuai dengan diagnosa yang didapat saat pengkaji, menetapkan rencana keperawatan sesuai dengan prioritas masalah, pendokumentasian tindakan keperawatan, dan hasil evaluasi dicatat. Menurut peneliti pengkajian awal rekam medik berbeda dengan CPPT atau rekam asuhan keperawatan dimana pengkajian awal medik hanya satu kali dilakukan pengkajiannya pada saat pasien masuk ke ruangan, sehingga menyebabkan waktu untuk menulis dokumentasi asuhan keperawatan menjadi kurang atau terlalu lama.

Menurut Yanti pengisian dokumentasi asuhan keperawatan yang kurang baiknya disebabkan oleh pemahaman dan pengetahuan perawat masih kurang dimana perawat lebih mengutamakan tindakan pelayanan dan masih kurangnya tenaga keperawatan, lama pengisian pendokumentasian yang dibutuhkan juga menghambat perawat (8). Hasil dari rekapitulasi standar asuhan keperawatan didapatkan pengkajian 84%, *diagnosa* 77%, rencana 68%, tindakan 66%, evaluasi 64% dan catatan perkembangan 98%. Menurut peneliti hasil pendokumentasian asuhan keperawatan baik pada pengkajian dan catatan perkembangan, hasil pendokumentasian asuhan keperawatan kurang baik pada *diagnosa*, rencana, tindakan dan evaluasi. Dikatakan pendokumentasian baik sesuai Depkes yaitu 80%.

Menurut Berthiana waktu pengisian dokumentasi yang diperlukan untuk satu *mien* menghabiskan sekitar 15 sampai 30 menit. Faktor lainnya yang juga berpengaruh yaitu jumlah tenaga perawat yang masih kurang, sarana yang belum mendukung, belum adanya pelatihan khusus yang diberikan tentang keterampilan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan (14).

Hasil Analisis Hubungan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Dengan Penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) di IRNA Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin

Tabel 5 Hasil analisis hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan SAK di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin

Motivasi kerja perawat pelaksana	Studi dokumentasi penerapan SAK					
	Baik		Kurang baik		Total	
	f	%	f	%	f	%
Tinggi	49	53,3	43	46,7	92	100
Rendah	22	75,9	7	5,8	24	100
<i>p value</i>	0,033					

Penelitian ini sebelumnya menggunakan uji statistik *chi square test* karena tidak memenuhi syarat uji *chi square test* maka menggunakan uji alternatif *fisher's exact test*. Syarat uji statistik *chi square* yaitu jumlah pengamatan tidak boleh terlalu sedikit, frekuensi harapan (*expected frequency*) tidak boleh kurang dari 5 dan tidak boleh lebih dari 20% dan tabel 2x2 pada penelitian ini tidak memenuhi syarat uji statistik *chi square*. Hasil analisis statistik uji *fisher's exact test* didapatkan $p=0,033$ maka $p < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak artinya ada hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan SAK di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin.

Hasil penelitian yang didapatkan terhadap motivasi kerja perawat menunjukkan motivasi kerja tinggi dengan penerapan standar asuhan keperawatan baik yaitu 49 responden (53,3%), motivasi kerja tinggi dengan penerapan standar asuhan keperawatan kurang baik yaitu 43 responden (46,7%). Pada motivasi kerja rendah dengan penerapan standar asuhan keperawatan baik yaitu 22 responden (75,9%) pada motivasi kerja rendah dengan penerapan standar asuhan keperawatan kurang baik

yaitu 7 responden (24,1%). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang motivasinya tinggi lebih baik dibandingkan dengan perawat motivasinya rendah dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Secara keseluruhan untuk hasil dokumentasi asuhan keperawatan dalam kategori baik 49 responden (53,3%). Akan tetapi dari hasil penelitian ada didapatkan motivasi tinggi dengan penerapan standar asuhan keperawatan kurang baik yaitu 43 responden (46,7%) dimana banyak perawat memiliki motivasi tinggi untuk melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan namun rendah dalam pencatatan asuhan keperawatan. Kejadian mungkin disebabkan karena kurangnya waktu dalam pendokumentasian.

Penelitian ini sejalan dengan Berthiana berdasarkan hasil analisa data menunjukkan hasil $r_{xy} : 0,474$ dan $p : 0,008$ artinya pada penelitian Berthiana menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan. Dapat disimpulkan semakin baik motivasi yang dimiliki seorang perawat akan berpengaruh pada kelengkapan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan (14).

Hasil penelitian dari Sabarulin didapatkan dari hasil uji statistik dengan uji *Chi-square* menghasilkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja perawat yang cukup signifikan. Didapatkan hasil dari penelitian Sabarulin bahwa perawat yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang motivasinya rendah dan kinerjanya baik. (5).

Hasil dari penelitian Nurlina menyebutkan bahwa salah satu faktor yang berperan dalam penerapan standar asuhan keperawatan adalah motivasi kerja perawat. Dari hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden

dengan motivasi tinggi sebanyak 77 orang (95,1%) dimana yang menerapkan standar asuhan keperawatan dengan baik sebanyak 73 orang (90,1%) dengan nilai $p = 0,026$. Didapatkan nilai $p < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa “ada hubungan motivasi dalam penerapan standar asuhan keperawatan”. (15).

Menurut Yanti pada hasil penelitiannya menyebutkan terdapat hubungan motivasi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. Dari hasil uji statistik dapat dilihat $P\text{ value} = 0,036$. Didukung dengan teori McClelland menyebutkan bahwa munculnya motivasi untuk berperilaku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia (kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan berprestasi) (8).

Adapun data yang didapatkan dari observasi standar asuhan keperawatan dan kuesioner motivasi kerja yang dijawab oleh perawat di RSUD Ulin Banjarmasin, asumsi peneliti menyimpulkan dilihat dari pembahasan didapatkan motivasi rendah berasal dari eksternal, sedangkan dari pembahasan penerapan SAK didapatkan hasil pendokumentasian asuhan keperawatan kurang baik pada rencana, tindakan dan evaluasi. Agar perawat termotivasi dengan baik dapat diberikan motivasi eksternal berupa kemudahan dalam penulisan asuhan keperawatan dengan sistem *check list* dengan perangkat lunak/*software* yang dimasukkan dalam sebuah *tablet/handphone* agar dapat dengan mudah di bawa mobilisasi dengan baik, pada saat perawat melakukan pengkajian sampai dengan catatan perkembangan hanya memasukkan data *check list* dimana digunakan untuk menggantikan sistem penulisan yang menghabiskan waktu lama dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan dan penggunaan sistem *check list* pada pengisian dokumentasi asuhan dapat

dipertanggung jawabkan secara etik dan legal. Ilmu teknologi digital tersebut bertujuan untuk mempermudah kinerja perawat dalam pengisian dokumentasi asuhan keperawatan yang lebih baik.

Saran lain dari peneliti untuk meningkatkan motivasi eksternal dapat berupa *reward*, *reward* dapat diberikan oleh kepala ruangan kepada perawat teladan atau kinerjanya yang paling baik dalam pemberian asuhan keperawatan bisa berupa pujian atau penghargaan, saran terakhir dari peneliti dilakukan pembentukan tim untuk pengawasan yang kuat dalam penerapan dokumentasi asuhan keperawatan.

PENUTUP

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah tingkat motivasi kerja perawat RSUD Ulin Banjarmasin 76% motivasi tinggi dan 24% motivasi rendah. Tingkat penerapan SAK RSUD Ulin Banjarmasin oleh perawat 58.7% baik dan 41.3% kurang. Terdapat hubungan antara hubungan motivasi kerja perawat pelaksana dengan penerapan SAK di IRNA kelas III RSUD Ulin Banjarmasin

Saran bagi Responden diharapkan bagi perawat yang akan melakukan pengisian catatan perkembangan pasien bisa meluangkan waktu lebih. Bagi RSUD Ulin Banjarmasin, diharapkan dapat melakukan pemberian motivasi secara eksternal kepada perawat pelaksana dengan memberikan sistem *check list* pada saat pengkajian-catatan perkembangan, memberikan *reward* kepada perawat berprestasi dan membentuk sebuah tim untuk membantu pengawasan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

KEPUSTAKAAN

1. Aditama, Tjandra Yoga. Manajemen Administrasi Rumah Saki. Jakarta. UI Press. 2004.
2. Makta, La ode. Noor, Noer Bahry & Kapalawi, Irwandy. Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di unit rawat inap Rs. Stella Maris Makassar .Universitas Hassanudin. 2013; available from: URL:<https://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5921/jurnal.pdf>
3. Asmadi. Konsep dasar keperawatan. Jakarta. EGC. 2008.
4. Hasibuan, M. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta. Bumi Aksara. 2011.
5. Sabarulin. Darmawansyah & Abdullah, Rasyidin. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di rumah sakit Woodward Palu. Jurnal AKK. 2013,2:3:29-34 ; available from: URL:<https://media.neliti.com/media/publications/8224-ID-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-perawat-dalam-mendokumentasikan-asuhan-keperawa.pdf>
6. Nursalam. Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan professional. Jakarta. Salemba Medika. 2014.
7. Kusnanto. Pengantar profesi dan praktik keperawatan professional. Jakarta. EGC. 2004.
8. Yanti, Retyaningsih Ida. Warsito, Bambang Edi. Hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervise dengan, kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. Jurnal Manajemen Keperawatan. 2013,1:2:107-114; available from: URL:<https://jurnal.unimus.ac.id/in>

- <dex.php/JMK/article/download/1006/1055>
9. Tim Audit Mutu Keperawatan. Laporan Audit Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Ruang Rawat Inap, Komite Keperawatan RSUD Ulin Banjarmasin. Banjarmasin. 2014.
 10. Undang-Undang keperawata dan tenaga kesehatan. Yogyakarta. Pustaka Mahardika. 2015.
 11. Buchibinder, Sharon B. Shanks, Nancy H. Buku ajar manajemen pelayanan kesehatan. Jakarta. EGC. 2014.
 12. Didimus, Indriana Stiani. Indar & Hamzah, Asiah. Faktor yang berpengaruh dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit ibnu sina ybw-umi Makassar tahun 2013. Universitas Hassanudin. 2013; available from: URL:<https://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5747/JURNAL.pdf>
 13. M, Bara. B, Suryati. Hubungan motivasiperawatdengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo. Jurnal Health Quality. 2014,5:1; available from:URL:https://www.poltekkesjakarta1.ac.id/file/dokumen/622%20Bara%20Miradwiyana_Hubungan%20Motivasi%20Perawat%20dengan%20Pelaksanaan.pdf
 14. Berthiana. Hubungan Motivasi kerja perawat dengan ketepatan pengisian dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Buntok 2012. Jurnal Manajemen Keperawatan. 2013,1:1:57-72; available from: URL:[https://media.neliti.com/media/publications/111671-ID-](https://media.neliti.com/media/publications/111671-ID-hubungan-motivasi-kerja-perawat-dengan-ketepatan-pengisian-dokumentasi-asuhan-keperawatan-di-ruang-rawat-inap-rsud-buntok-2012.pdf)
 15. Nurlina. Hadju, Veny. Nontji, Werna. Faktor-faktor yang berpengaruh dengan penerapan standar asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar tahun 2013. Akper Muhammadiyah Makassar. 2013; available from:URL:<https://mafiadoc.com/download/faktor-faktor-yang-berhubungan-dengan-penerapan>